

JOANA MANUEL AMORIM PADRÃO PACHECO

**VALORES DE TRABALHO, SATISFAÇÃO GLOBAL
COM O TRABALHO E SATISFAÇÃO COM A VIDA:
UM ESTUDO EXPLORATÓRIO DAS DIFERENÇAS
SÓCIO-DEMOGRÁFICAS EM INSTITUTOS DE
SAÚDE**

Orientadora: Maria da Conceição Couvaneiro

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2012

JOANA MANUEL AMORIM PADRÃO PACHECO

**VALORES DE TRABALHO, SATISFAÇÃO GLOBAL
COM O TRABALHO E SATISFAÇÃO COM A VIDA:
UM ESTUDO EXPLORATÓRIO DAS DIFERENÇAS
SÓCIO-DEMOGRÁFICAS EM INSTITUTOS DE
SAÚDE**

Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais, no Curso de Mestrado em 2012, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Orientadora: Professora Doutora Maria da Conceição Couvaneiro

Co-Orientador: Professor Doutor José Luís Nascimento

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2012

Agradecimentos

Depois de concluída esta dissertação é-me importante e fundamental dar o devido valor e agradecer a todas as pessoas que me acompanharam e incentivaram no decorrer deste projecto, e que, com a sua ajuda, orientação, amizade e disponibilidade me permitiram chegar ao fim do mesmo e não desistir perante alguns momentos mais adversos que possam ter existido.

Gostaria por isso, de agradecer:

- Ao Professor Doutor José Luís Nascimento,
- À Professora Doutora Conceição Cuvaneiro,
- Aos meus colegas de Mestrado,
- Aos meus amigos,
- E à minha família.

Resumo

Foram objetivos do presente estudo proceder à análise das relações entre Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida em profissionais do sector da saúde e perceber se dimensões como antiguidade na empresa, os anos de experiência e o número de organizações, função, definição de objetivos, avaliação do desempenho, idade, escolaridade, sexo e estado civil tinham um papel nas dimensões principais do estudo. Foi recolhida uma amostra de 214 profissionais da saúde, sendo 24% do sexo masculino e com idades entre 21 e 71 anos ($M=40.06$; $DP=10.93$). Foram utilizados os instrumentos WVS (Schwartz, 1994), QSGT (Hackman & Oldham, 1975) e SWLS (Diener, 1984). Os resultados mostraram que existe uma relação positiva entre a satisfação na vida e a satisfação no trabalho; que quanto mais elevados eram os valores de trabalho Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Auto direção, Benevolência, Conformismo e Segurança, maior era a Satisfação no trabalho; que quanto mais elevados são os valores de trabalho Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Auto direção, Universalismo, Benevolência, Tradição, Conformismo e Segurança maior era a Satisfação com a vida; e que existem diferenças entre sexos, idade, estado civil e escolaridade ao nível dos valores de trabalho. Contudo, apesar da satisfação com a vida ser influenciada pela satisfação no trabalho e pelos valores de trabalho, estas dimensões, por si só, não explicam fortemente a satisfação com a vida.

Palavras-chave: Valores de trabalho, Satisfação no trabalho, Satisfação com a vida, Sector da saúde.

Abstract

The aims of this study were to analyze the relations between values of work, job satisfaction and satisfaction with life in health sector professionals and to realize if dimensions as seniority in the company, the years of experience, number of organizations, function, objectives definition, performance evaluation, age, education, sex and marital status had a role in the main dimensions of the study. Was collected a sample of 214 health professionals, being 24% male and aged between 21 and 71 years ($M = 40.06$; $SD = 10.93$). The instruments used were WVS (Schwartz, 1994), QSGT (Hackman & Oldham, 1975) and SWLS (Diener, 1984). The results showed that there is a positive relationship between life satisfaction and job satisfaction; the highest were the values of work power, Achievement, Hedonism, stimulation, Self direction, Benevolence, Conformism and security, greater satisfaction at work; the higher were the values of work power, Achievement, Hedonism, stimulation, Self direction, Universalism, Benevolence, Tradition, Conformity and Safety higher was satisfaction with life; and that there were found differences between sex, age, marital status and education at the level of working values. However, despite the satisfaction with life be influenced by satisfaction at work and by the values of work, these dimensions alone do not explain the satisfaction with life.

Key-words: Values of work, Job satisfaction, Satisfaction with life, health sector.

Índice

| | |
|--|----|
| Índice | 6 |
| Índice de Tabelas | 8 |
| Introdução | 9 |
| Parte I - Fundamentação Teórica | 12 |
| Capítulo 1.1 – Satisfação com a vida | 13 |
| 1.1.1. Definição de Satisfação com a vida..... | 13 |
| 1.1.2. Relação entre Satisfação com a vida e fatores sócio-demográficos | 14 |
| 1.1.3. Satisfação com a vida no sector da saúde | 16 |
| Capítulo 1.2 – Satisfação no trabalho | 17 |
| 1.2.1. Definição de Satisfação no trabalho | 17 |
| 1.2.2. Relação entre Satisfação no trabalho e fatores sócio-demográficos | 23 |
| 1.2.3. Satisfação no trabalho no sector da saúde | 24 |
| 1.2.4. Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida | 26 |
| Capítulo 1.3 – Valores de Trabalho | 27 |
| 1.3.1. Definição de valores de trabalho | 27 |
| 1.3.2. Relação entre valores de trabalho e fatores sócio-demográficos..... | 29 |
| 1.3.3. Valores de trabalho no sector da saúde | 29 |
| 1.3.4. Valores de trabalho e Satisfação no trabalho | 30 |
| Capítulo 1.4 – Definição de Objectivos | 30 |
| Capítulo 1.5 – Avaliação de desempenho | 31 |
| Capítulo 1.6 – Objectivos e Hipóteses gerais | 33 |
| Parte II - Método | 35 |
| 2.1. Participantes | 36 |
| 2.2. Medidas | 38 |
| 2.3. Procedimento | 39 |
| Parte III - Resultados | 41 |
| 3.1. Diferenças entre sexos para a definição dos objectivos e avaliação do desempenho | 42 |
| 3.2. Características psicométricas das medidas utilizadas..... | 43 |
| 3.3. Diferenças entre grupos para os Valores no trabalho e Satisfação no trabalho e com a vida | 48 |
| 3.4. Correlações | 57 |
| 3.5. Regressão..... | 60 |

| | |
|---|----|
| Parte IV – Discussão | 62 |
| 4.1. Discussão dos resultados | 63 |
| Conclusões | 68 |
| Referências Bibliográficas | 70 |
| APÊNDICES | I |
| APÊNDICE I - Protocolo | II |

Índice de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1. Mínimo, máximo, média e desvio-padrão da idade, experiência, antiguidade e número de organizações | 36 |
| Tabela 2. Caracterização da amostra por sexos | 36 |
| Tabela 3. Diferenças entre sexos para a definição dos objetivos e avaliação do desempenho | 42 |
| Tabela 4. Fidelidade das medidas em estudo | 43 |
| Tabela 5. Normalidade | 47 |
| Tabela 6. Diferenças entre sexos para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida | 48 |
| Tabela 7. Diferenças entre estado civil | 49 |
| Tabela 8. Diferenças entre habilitações académicas | 50 |
| Tabela 9. Diferenças entre funções..... | 52 |
| Tabela 10. Diferenças entre modos de definição dos objetivos do grupo de trabalho | 53 |
| Tabela 11. Diferenças entre modos de definição dos objetivos individuais | 55 |
| Tabela 12. Diferenças entre formas de avaliação do desempenho | 56 |
| Tabela 13. Correlação entre valores no trabalho, satisfação no trabalho e com a vida e dimensões sóciodemográficas | 57 |
| Tabela 14. Correlação entre valores no trabalho, satisfação no trabalho e com a vida..... | 59 |
| Tabela 15. Coeficientes de regressão para a previsão da satisfação com a vida | 60 |
| Tabela 16. Regressão para a previsão da satisfação com a vida a partir da satisfação no trabalho | 61 |
| Tabela 17. Coeficientes de regressão para a previsão da satisfação no trabalho..... | 61 |

INTRODUÇÃO

É crescente a associação feita, na atualidade, entre a satisfação no trabalho e os resultados do trabalhador. Quanto mais satisfeito se encontra o trabalhador, maior é o seu desempenho. A satisfação no trabalho promove maior produtividade no trabalho, o que gera um ciclo de exigências contínuo, onde as organizações começam a pensar mais em termos como "responsabilidade social", "ética" e "cidadania" (Mount, Ilies, & Johnson, 2006; Wegge, Schmidt, Parkes & van Dick, 2007).

Este é, portanto, um tema atual e que requer muita atenção dos investigadores, psicólogos e gestores. Neste sentido, a questão de partida desta investigação é perceber quais os fatores que estão associados a uma maior satisfação no trabalho. Será que fatores como a antiguidade na empresa, os anos de experiência, o número de organizações onde trabalhou, a definição de objetivos de grupo ou individuais, a avaliação do desempenho, a função desempenhada, a idade, o género, os Valores de trabalho e Satisfação com a vida estão associados à satisfação no trabalho?

É neste contexto e com este objetivo como base que esta investigação se realizou.

Vários estudos têm demonstrado existir relação entre a satisfação com a vida e a satisfação no trabalho (Heller, Watson, & Ilies, 2006; Luzzi & Spencer, 2011; Nemcek & James, 2007; Rosta, Nylenna, & Aasland, 2009; Vanaki & Vagharseyyedin, 2009). E apesar de haver poucos estudos que mostrem existir relação entre os valores do trabalho e a satisfação no trabalho (Gutierrez, Candela, & Carver, 2012; Hegney, Plank, & Parker, 2006), não se sabe qual a influencia de ambas na satisfação com a vida.

O sector da saúde é um sector particular pois tem várias condicionantes que o tornam único. São características deste sector a presença de elevado *stress*, o elevado contato com o público, a necessidade de trabalhar por turnos e a exigência de formação contínua, entre outras (Buddeberg-Fischer, Stamm, Buddeberg, Bauer, Hammig, & Klaghofer, 2008).

Devido a estas condições, estes profissionais são frequentemente vítimas de disfunções associadas ao trabalho como o *burnout* (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996), tornando-se, por isso, um grupo interessante de se estudar.

Destarte, este estudo pretende estudar, no sector da saúde, qual a relação existente entre valores de trabalho, satisfação no trabalho e satisfação com a vida e qual a influência dos valores de trabalho nas duas dimensões da satisfação em estudo e dos valores de trabalho e da satisfação no trabalho na satisfação com a vida.

É ainda sabido que a definição de objetivos e avaliação do desempenho podem ter relação com a satisfação no trabalho (Locke, 1968; Locke, Shaw, Saari, & Latham, 1981; Tubbs, 1986) e que a avaliação formal do desempenho (Marqueze & Moreno, 2005; Mendes & Tamayo, 2001).

Assim, foi também pretendido abordar esta problemática nesta investigação, com o intuito de perceber a relação destas dimensões com as restantes dimensões em estudo.

Com este estado da arte e pela pertinência desta investigação no sector da saúde em Portugal, foi objetivo geral do presente estudo proceder à análise das relações entre Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida em profissionais do sector da saúde. Foi ainda objetivo verificar se existe relação entre a definição de objetivos e a avaliação do desempenho e Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida.

A apresentação desta dissertação seguiu a seguinte estrutura. Uma primeira parte de contextualização teórica, onde se abordam os conceitos de satisfação no trabalho e na vida e de valores no trabalho, atendendo às diferenças existentes entre diversas variáveis sócio-demográficas e também, especificamente, à presença destes constructos teóricos em trabalhadores da área da saúde. Na segunda parte é apresentada a metodologia, sendo apresentados os participantes, as medidas utilizadas e o modo como decorreu a investigação. Na terceira parte foram descritos os resultados estatísticos obtidos e na quarta parte procedeu-se à discussão desses resultados. Apresentam-se ainda uma conclusão sucinta do trabalho.

I

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Satisfação com a vida

1.1.1. Definição de Satisfação com a vida

A teoria e investigação suportam a noção que o bem-estar subjetivo — um termo relacionado com a avaliação que um indivíduo faz da sua própria vida — é um constructo relevante para compreender o bem-estar psicológico e a saúde mental em geral (Diener & Diener, 2009; Gilman & Huebner, 2003; Proctor, Linley, & Maltby, 2009). O bem-estar subjetivo pode incluir qualquer julgamento cognitivo, como a satisfação com a vida, ou as respostas emocionais a determinados eventos (Diener & Diener, 2009). Os teóricos referem duas grandes componentes do bem-estar subjetivo: uma componente afectiva, que usualmente é dividida em afetos agradáveis e desagradáveis e uma componente cognitiva, que é caracterizada como satisfação com a vida (Alves, 2008; Pavot & Diener, 1993).

A componente afetiva engloba a noção de felicidade, as reações emocionais, positivas ou negativas, face à avaliação da própria vida (Alves, 2008).

A satisfação com a vida é um construto importante no campo da psicologia positiva porque está intimamente associada à felicidade, bem como a um leque de resultados positivos pessoais, comportamentais, psicológicos e sociais (Diener & Diener, 2009; Lyubomirsky, King & Diener, 2005).

A satisfação com a vida baseia-se num processo de julgamento, onde as pessoas avaliam a qualidade da sua vida através dos seus próprios critérios (Shin & Johnson, 1978). As circunstâncias de vida percebidas e o padrão das normas existentes no meio são comparadas, e na medida em que estes dois factores se correlacionam, o indivíduo descreve maior ou menor satisfação com a vida. Desta forma, a satisfação com a vida é um julgamento cognitivo consciente segundo os critérios de julgamento da própria pessoa, sendo assim um conceito subjetivo (Pavot & Diener, 1993).

Os processos de julgamento da vida não acontecem de forma semelhante na totalidade das pessoas, sendo que as pessoas que relatam maior satisfação com a vida parecem conferir maior importância às áreas onde a sua vida corre melhor e as que reportam menor satisfação com a vida parecem dar maior relevância aos aspectos mais problemáticos da sua vida (Diener & Biswas-Diener, 2002).

Enquanto a predisposição é uma característica estável, a satisfação com a vida, influencia as avaliações relativas às outras áreas da vida. Consequentemente, é provável que as pessoas com maior satisfação com a vida se sintam mais satisfeitas em diversas áreas da sua vida (Oliveira, 2007). No entanto, a determinação entre a satisfação com a vida e a satisfação com outros domínios específicos é uma questão que continua em aberto (Lent et al., 2005).

A literatura indica que características tais como raça, estatuto sócio-económico, estado civil, educação e envolvimento social (Hutchinson, Simeon, Bain, Wyatt, Tucker, & Lefranc, 2004; Melin, Fugl-Myer, & Fugl-Myer, 2003; Strine, Chapman, Balluz, Moriarty, & Mokdad, 2008; Tsutsui, Hachisuka, & Matsuda, 2001), bem como o nível de auto-estima, presença ou ausência de depressão e locus de controle (Hong & Giannakopoulos, 1994; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998) podem influenciar a satisfação com a vida. A literatura sugere ainda que os níveis de satisfação com a vida podem ser mediados por valores culturais e sociais (Kang, Shaver, Sue, Min, & Jing, 2003; Schimmack, Radhakrishnan, Oishi, Dzokoto, & Ahadi, 2002; Schoon, Hansson, & Salmela-Aro, 2005) e podem depender das experiências já vividas e das expectativas do futuro (Mehlsen, Platz, & Fromholt, 2003).

A satisfação com a vida tem sido comumente reconhecida como um constructo afectivo-cognitivo (Berg, Hassing, McClearn, & Johansson, 2006; Diener, Lucas, & Scollon, 2006; Rabbitt, Lunn, Ibrahim, Cobain, & McInnes, 2008).

1.1.2. Relação entre Satisfação com a vida e fatores sócio-demográficos

No que concerne às diferenças entre géneros, a literatura aponta no sentido de os homens terem maior satisfação com a vida do que as mulheres (Lacruz, Emeny, Baumert, & Ladwig, 2011; McDonnell et al., 2011).

Daig, Herschbach, Lehmann, Knoll e Decker (2009) realizaram um inquérito abrangente à população para determinar as diferenças de género e idade na satisfação com a vida em domínios específicos e para analisar a força associativa de fatores sócio-demográficos como por exemplo, ordenado, situação profissional, idade, estado civil ou género com a satisfação com a vida em termos de satisfação com a vida familiar e satisfação com o tempo de lazer. Os autores concluíram que os factores mais relacionados

com uma maior satisfação com a vida familiar eram ser mulher, ter um parceiro (estado civil) e ter emprego e que os factores mais relacionados com uma maior satisfação com o tempo de lazer era ser homem, ter maior ordenado e estar empregado. Relativamente às diferenças de género, o facto de as mulheres se apresentarem mais satisfeitas com sua vida familiar do que os homens os autores argumentam que pode estar relacionado com o facto de a satisfação com a vida nas mulheres ser explicado pelo apoio social percebido.

Níveis médios de satisfação com a vida podem diminuir, aumentar ou permanecer relativamente constantes em todo o ciclo de vida (Baird, Lucas, & Donnellan, 2010). Na literatura ainda se encontram muitas divergências nesta área de estudo.

Alguns estudos fornecem um suporte empírico para a previsão de que a satisfação com a vida aumenta ou mantém-se constante em todo o ciclo de vida. Por exemplo, Cantril (1965) e Inglehart (1990) defenderam quase não haver diferenças entre os grupos de idade. Diener e Suh (1998) examinaram bem-estar subjectivo em diversos países em todo o mundo e descobriram que a satisfação com a vida era bastante estável. Da mesma forma, Hamarat e colaboradores (2002) não encontram nenhuma diferença entre grupos de pessoas com idades compreendidas entre 45 e 89 anos.

Outros estudos concluíram que certos componentes de bem-estar subjectivo podem aumentar com a idade. Num estudo realizado com adultos entre as idades de 25 e 75 anos, Prenda e Lachman (2001) concluíram que idade é positivamente correlacionada com satisfação com a vida. Da mesma forma, Blanchflower e Oswald (2008) encontraram um efeito significativo efeito da idade, referindo que os níveis de felicidade parecem diminuir na vida adulta jovem para a de meia-idade, alcançando o mínimo em torno da idade 47 e, em seguida, aumenta na vida adulta mais velha.

Mais recentemente, Mroczek e Spiro (2005) estudaram a satisfação com a vida numa amostra de homens entre 40 e 85 anos de idade. Em contraste com os estudos anteriores, estes pesquisadores descobriram que o bem-estar aumentou ao longo da idade média, mas, em seguida, caiu constantemente após a idade de 65 anos.

Relativamente ao estado civil, Tyssen, Hem, Gude, Gronvold, Ekeberg e Vaglum (2009) concluíram que este era preditor da satisfação com a vida, sendo os participantes casados a apresentar maior satisfação com a vida.

1.1.3. Satisfação com a vida no sector da saúde

A satisfação com a vida na comunidade médica tem mostrado ser uma questão importante nos últimos anos (Buddeberg-Fischer et al. 2008; Edwards et al. 2002; Shanafelt et al. 2003).

A satisfação de vida dos médicos tem sido reconhecida como importante para garantir o bom atendimento ao paciente (Williams et al. 2007).

A maioria dos estudos sobre este tema são transversais e apenas alguns estudos comparam os dados com a população em geral (Kjeldstadli et al. 2006; Tyssen et al. 2009).

A insatisfação entre os médicos pode ser causada pela diminuição da apreciação da profissão médica pela sociedade nos últimos anos (Buddeberg-Fischer et al. 2008). Além disso, os médicos têm agora menos autonomia na prática da medicina (Edwards et al., 2002) e queixam-se dos seus rendimentos serem baixos em comparação com a carga de trabalho e em comparação com outros cargos académicos (Buddeberg-Fischer et al. 2008).

Nylenna, Gulbrandsen, Forde e Aasland (2005) realizaram uma investigação com 1.174 médicos de diferentes especialidades e concluíram que existem diferenças importantes entre especialidades. Os resultados deste estudo mostraram que os médicos de clínica geral e os psiquiatras mostraram significativamente maior satisfação com a vida do que outros médicos e que os anestesistas e os internos de medicina foram os que apresentaram menor satisfação com a vida.

Tyssen e colaboradores (2009), num estudo comparativo entre médicos e participantes da população normal, concluíram que os médicos apresentam níveis significativamente inferiores de satisfação com a vida do que a população normal, tanto no sexo feminino, como no sexo masculino.

Apesar das diferenças culturais que podem impedir a generalização dos seus resultados para Portugal, uma pesquisa realizada com 194 enfermeiros de hospitais no sul da Coreia (Lee, Hwang, Kim, & Daly, 2004) obteve como preditores de maior satisfação com a vida uma maior realização pessoal, menor exaustão emocional, maior satisfação no trabalho e não trabalhar durante a noite, contudo, os resultados mostraram que a variação na satisfação com a vida é mais explicada pelo *Burnout* do que pela satisfação no trabalho.

As diferenças relacionadas com o género na avaliação dos médicos ao nível da satisfação com a vida têm apresentado controvérsia, mas a maioria dos estudos mostraram

não existirem diferenças entre os géneros ao nível da satisfação com a vida em médicos (Buddeberg-Fischer et al. 2008; Klaghofer et al., 2011).

Num estudo realizado com anestesistas, os resultados mostraram que a satisfação com a vida entre ambos os sexos foi positivamente correlacionada com apoio social e negativamente correlacionada com problemas familiares. Entre as mulheres, a satisfação com a vida foi positivamente correlacionada com a saúde e entre os homens foi encontrada uma correlação negativa com a carga de trabalho física (Lindfors, Meretoja, Toyry, Luukkonen, Elovainio, & Leino, 2007).

1.2. Satisfação no trabalho

1.2.1. Definição de Satisfação no trabalho

Existem inúmeras definições do conceito de satisfação no trabalho, sendo possível categorizá-las segundo perspetivas distintas.

Existem autores que definem a satisfação no trabalho enquanto um estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas, enquanto outros definem a satisfação no trabalho como uma atitude generalizada em relação ao trabalho, considerando o estudo da satisfação no contexto das atitudes no trabalho (Alcobia, 2001).

A satisfação no trabalho foi definida, por Weiss (2002) como a atitude que o trabalhador tem para com sua profissão. É um conceito amplamente estudado por causa de seus efeitos sobre a produtividade e a retenção de funcionários (Mount, Ilies, & Johnson, 2006; Wegge, Schmidt, Parkes & van Dick, 2007).

A satisfação no trabalho parece estar relacionada com uma série de resultados positivos. Embora existam algumas inconsistências na literatura (Fisher, 2003), a grande maioria dos estudos sugerem que níveis mais altos de satisfação no trabalho estão associados a resultados positivos a nível pessoal. Os resultados positivos encontrados na literatura são uma melhor qualidade de vida percebida (Cimete, Gencalp, & Keskin, 2003), menos *stress* relacionado com o trabalho (Flanagan & Flanagan, 2002) e uma reduzida probabilidade de relatar *burnout* (Kalliath & Morris, 2002).

A nível organizacional, um maior nível de insatisfação tem sido interpretado como preditor da intenção de deixar o emprego (Tzeng, Ketefian, & Redman, 2002) e também foi considerado como preditor do volume de negócios (Cowin, 2002). Verificou-se, também, ser negativamente relacionada ao nível de absentismo (Siu, 2002).

Mais recentemente Tariah, Hamed, Alheresh, Abu-Dahab e Al-Oraibi (2011) referiram que aumentar a satisfação do trabalho tem diversas vantagens, pois tem impacto no desempenho geral do funcionário e no compromisso com a profissão e cria estabilidade nas organizações.

A satisfação no trabalho tem mostrado na literatura ser influenciada por características do trabalho e mas também pelas diferenças individuais, por exemplo em termos de estratégias de *coping*. Mark e Smith (2012) realizaram um estudo com funcionários de Universidades e concluíram que as exigências do local de trabalho, o esforço intrínseco e extrínseco e as estratégias de *coping* negativas foram associados com uma satisfação no trabalho reduzida. As recompensas, o apoio social, o controlo do trabalho e as estratégias de *coping* positivas foram associados a uma satisfação no trabalho elevada.

Quando se trata de satisfação no trabalho é possível estar satisfeito com alguns aspetos do trabalho e, ao mesmo tempo, estar insatisfeito com os outros. Por conseguinte, a medição da satisfação no trabalho envolve a avaliação de diferentes 'facetas' ou 'dimensões' de satisfação. Pois segundo Spector (2006), a abordagem por facetas estuda os diversos aspetos do trabalho de forma sedimentada, possibilitando uma análise mais completa da satisfação no trabalho, pois as pessoas tendem a sentir níveis de satisfação diferentes nos vários aspetos relacionados com o trabalho. Deste modo, o uso de escalas multidimensionais pode ajudar a identificar áreas específicas onde a satisfação no trabalho é alta ou baixa o que, por sua vez, fornece informações úteis sobre quais as áreas que devem ser trabalhadas em programas de intervenção para melhorar a satisfação no trabalho (Luzzi & Spencer, 2011).

Na literatura a satisfação no trabalho tem sido conceptualizada de três maneiras. Em primeiro lugar, alguns estudos conceptualizam a satisfação no trabalho como um constructo independente. Estes estudos estão relacionados com os profissionais, centrando-se sobre as suas características pessoais, tipos de personalidade e fatores biográficos. Em segundo lugar, a satisfação no trabalho tem sido conceptualizada como um resultado de um trabalho específico. Os estudos nesta categoria medem a satisfação no trabalho como uma

variável dependente. A satisfação no trabalho é medida como um resultado de um tipo específico de trabalho que os profissionais fazem, ou o tipo específico de trabalho de um departamento dentro de uma organização. Em terceiro lugar, alguns estudos de investigação conceptualizam a satisfação no trabalho como um resultado de fatores organizacionais. Esses estudos também medem a satisfação no trabalho como uma variável dependente. No entanto, eles são diferentes do segundo grupo de estudos em que eles conceituam satisfação no trabalho não como um resultado de um trabalho específico, mas sim como um resultado de fatores organizacionais. Quando os estudos de investigação nesta categoria são vistos coletivamente, torna-se claro que satisfação no trabalho, que é extremamente baixa, pode ser melhorada em muitos casos, fazendo mudanças simples dentro das organizações (Curtis, 2007).

Ao longo dos anos foram surgindo várias teorias ou modelos que explicam a satisfação no trabalho, tais como: a teoria dos fatores higiênicos e motivacionais; o modelo das características da função; a teoria da adaptação ao trabalho; a teoria da discrepância; o modelo da satisfação de facetas; a teoria do grupo de referência social; a teoria do processamento social da informação; a teoria dos eventos situacionais; o modelo dinâmico da satisfação no trabalho (Alcobia, 2001).

A abordagem bifatorial, elaborada por Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) é também chamada de teoria dos fatores higiênicos e motivacionais ou teoria dos dois fatores. Estes autores concluíram que existem fatores que estão associados diretamente a uma elevada satisfação e outros que pelo contrário são associados a alguma insatisfação no trabalho. Os fatores relacionados com a satisfação no trabalho estão relacionados com o conteúdo do trabalho (fatores de conteúdo) ou fatores motivacionais. Em relação à insatisfação no trabalho, os autores verificaram que estavam relacionados com o contexto, conhecido por fatores higiênicos. Herzberg (1966) identifica o conjunto de fatores que contribuem para a satisfação no trabalho como os elementos nas necessidades superiores da hierarquia sugerida por Maslow (1954), já os fatores que contribuem para a insatisfação situam-se nos níveis inferiores da mesma hierarquia. Herzberg (1966) define a satisfação no trabalho não como um contínuo que vai de muito insatisfeito a muito satisfeito. Os fatores de conteúdo ou fatores motivacionais podem ou não contribuir para a existência da satisfação no trabalho assim como os fatores de contexto podem contribuir ou não para a insatisfação no trabalho. No entanto Locke (1976) critica a lógica inerente à associação entre o enriquecimento das tarefas e a satisfação no trabalho.

O modelo das características da função foi desenvolvido por Hackman e Oldham (1976) e segundo estes autores a satisfação no trabalho é resultado das características do trabalho que cada indivíduo executa. Os autores deste modelo referem que o mesmo tem como propósito os indivíduos conseguirem motivação através da satisfação intrínseca resultante do desempenho das tarefas. Os autores enumeram as características centrais do trabalho como sendo: variedade de aptidões, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia na função e feedback, estes autores afirmam que estas características têm influência nos estados psicológicos dos indivíduos e consequentemente para o desempenho profissional, para a satisfação no trabalho, para a motivação e para o *turnover*. Segundo os autores, o significado que o indivíduo atribui ao seu trabalho pode sofrer influência da variedade do trabalho, da identidade e do significado da tarefa, o conhecimento relativo aos resultados do trabalho é reforçado através do feedback e ainda, o facto de a autonomia poder contribuir para uma noção de responsabilidade do próprio indivíduo referente ao trabalho que executa.

As abordagens baseadas no conceito de discrepância sustentam teorias que afirmam que a satisfação no trabalho se fundamenta nos processos intrapessoais e num modelo que associa a satisfação às dimensões do trabalho. A Teoria da adaptação ao trabalho, desenvolvida Dawis e Lofquist (1984), tem como base a interação entre o indivíduo e o ambiente de trabalho. Os autores referem que a adaptação ao trabalho resulta duma procura dos indivíduos em desenvolver e manter uma correspondência com o ambiente de trabalho ao longo de um processo contínuo e dinâmico. Estes autores enunciam dois tipos de correspondências, o primeiro é descrito pelo grau de correspondência entre os atributos individuais, tais como, capacidades e competências próprias e as exigências da própria função, assumindo a designação de resultados razoáveis. O segundo tipo tem a ver com o grau de correspondência entre o contexto de trabalho e as necessidades e valores individuais.

Segundo a teoria da discrepância de Locke (1969) a satisfação no trabalho verifica-se quando existe uma congruência entre os valores e as necessidades individuais e os valores que podem ser atingidos através do desempenho de uma função. Em 1976 este mesmo autor apresentou três elementos que considerou fundamentais para o esclarecimento do processo de discrepância no que refere às várias dimensões do trabalho. Os elementos apresentados pelo autor foram: a satisfação com as dimensões, onde faz referência à problemática resultante da avaliação afetiva das múltiplas dimensões de

caracter individual que são inerentes ao trabalho; a descrição das dimensões, que são as percepções isentas de afetos e que essencialmente se focam em experiências relacionadas com as especificidades do trabalho; e a relevância das dimensões que é no fundo a importância ou o valor que cada indivíduo atribui às dimensões do trabalho. Neste sentido o valor que cada indivíduo concede às dimensões do trabalho vai resultar na existência de uma discrepância. O valor que cada indivíduo atribui a cada uma dessas dimensões e a congruência que possa existir entre o nível que é alcançado e o que seria ambicionado vai assim determinar a satisfação no trabalho.

O Modelo da satisfação de facetas Lawler (1973, cit Alcobia, 2001) apresenta o modelo da satisfação de facetas, no qual defende que a satisfação provém do grau de discrepância entre o que o indivíduo acha que deverá receber (tendo em conta as suas qualificações, contribuições e os requisitos para a função que este desempenha) e aquilo que realmente recebe. Neste sentido verificam-se dois processos distintos: um processo de comparação intrapessoal e um processo de comparação interpessoal.

A teoria do grupo de referência social defende que a satisfação do indivíduo no trabalho está relacionada com as características do seu grupo de pertença. É no seu grupo que o indivíduo tem a possibilidade de encontrar ou ver-se confrontado com normas que lhe vão dar oportunidade de desenvolver a sua própria ideia do mundo em que vive. De acordo com Korman (1978) as características do trabalho ao serem compatíveis com essas normas e desejos, vão facilitar o desenvolvimento de atitudes mais favoráveis face ao trabalho contribuindo assim para a satisfação no trabalho.

As abordagens situacionais consideram os fatores situacionais como sendo determinantes da satisfação no trabalho e incluem a Teoria do processamento social da informação e a Teoria dos eventos situacionais.

Segundo os autores Salancik e Pfeffer (1977, 1978), a teoria do processamento social da informação baseia-se no facto de toda a informação que é apreendida pelo indivíduo derivada do seu ambiente de pertença, assim como o processo de influência social molda o núcleo que origina o processo de formação de atitudes bem como a emergência das necessidades individuais. Neste sentido, as pessoas procuram adaptar as atitudes e os comportamentos ao seu contexto social e às suas vivências, passadas e presentes. Os autores defendem ainda a existência de três fatores dos quais as atitudes e necessidades dependem, sendo esses fatores: as percepções individuais e a avaliação afetiva de situação de trabalho, o contexto social que fornece informação sobre as atitudes

consideradas adequadas e por fim a percepção que o indivíduo tem acerca das razões que o conduziram a manifestar determinados comportamentos no passado, baseada na atribuição causal. A satisfação é assim considerada como um produto que provém do processo de influência social assim como um fenómeno originário do contexto social

Os autores da teoria de eventos situacionais (Quarstein, McAfee & Glassman, 1992), referem que a satisfação no trabalho resulta de dois fatores: as características situacionais, que se caracterizam pelas dimensões do trabalho que o indivíduo consegue analisar mesmo antes de aceitar desempenhar determinada função; e os eventos situacionais, que se verificam assim que o indivíduo inicia o desempenho da sua função. Assim, a satisfação no trabalho é o resultado das respostas emocionais do indivíduo perante a situação em que este se encontra.

O Modelo dinâmico da satisfação no trabalho de Bruggemann, Groskurth e Ulich (1975, cit. Alcobia, 2001) caracteriza a satisfação no trabalho pela conceção dinâmica da satisfação no trabalho, descrevendo a satisfação no trabalho como um produto do processo de interação entre o indivíduo e a situação de trabalho, tendo em conta que quanto maior for a capacidade do indivíduo controlar a sua situação de trabalho maior é a satisfação. Este modelo assenta em dois conceitos. O primeiro conceito designado por valor real das características do trabalho representa o grau em que as características estão presentes no trabalho, sendo que estas resultam de subsistemas sociais, tecnológicos e também da estrutura da organização. O segundo conceito denominado valor nominal das características do trabalho, refere-se ao que o indivíduo pretende conseguir através das características do seu trabalho. Estes autores apresentam também três variáveis a partir das quais desenvolveram o modelo: a congruência ou discrepância entre o valor real da situação de trabalho e o valor nominal do indivíduo; as alterações do nível de aspirações do indivíduo e os comportamentos adotados pelo indivíduo perante situações ou problemas.

A partir da congruência ou discrepância verificada entre as necessidades, as expectativas e as motivações do indivíduo perante a situação de trabalho e tendo em conta as aspirações e estratégias comportamentais que o mesmo desenvolve para lidar com os problemas Bruggemann et al. (1975, cit. Alcobia, 2001) identificaram seis formas distintas de satisfação no trabalho: insatisfação construtiva; insatisfação estável; pseudo-satisfação; satisfação resignada; satisfação estabilizada; satisfação progressiva. A insatisfação construtiva verifica-se quando o indivíduo apesar de se sentir insatisfeito mas com uma certa capacidade de tolerância à frustração consegue manter o seu nível de aspiração

fazendo face aos problemas. Na insatisfação estável o indivíduo embora insatisfeito mantém o seu nível de aspiração no entanto não procura soluções para resolver os seus problemas. A pseudo-satisfação caracteriza-se pela frustração e insatisfação sentida pelo indivíduo e pelo facto deste não conseguir identificar formas para melhorar a sua situação, ainda que mantendo o seu nível de aspiração acaba por distorcer a sua própria percepção da realidade. Na satisfação resignada existe uma insatisfação pouco definida perante a qual o indivíduo tenta reduzir o seu nível de aspirações de forma a se adequar mais às condições de trabalho. A satisfação estabilizada verifica-se quando o indivíduo procura manter o seu nível de aspirações tendo em conta que se encontra satisfeito com o trabalho. Por fim, na satisfação progressiva o indivíduo está satisfeito com o seu trabalho e tenta aumentar o seu nível de aspirações para otimizar o nível de satisfação.

1.2.2. Relação entre Satisfação no trabalho e fatores sócio-demográficos

Apesar da cultural diferente da Portuguesa, um estudo realizado com funcionários públicos do Japão, os resultados mostraram que os homens, os trabalhadores com menos de 25 anos ou mais de 45 anos de idade e os trabalhadores que trabalhavam oito ou menos horas por dia, apresentavam maior satisfação no trabalho (Tatsuse & Sekine, 2011).

Na área da saúde, Wang, Tao, Ellenbecker e Liu (2011) realizaram um estudo com enfermeiros e concluíram que o nível de educação, os anos de experiência profissional e o estado civil não apresentam relação com a satisfação no trabalho.

Voltmer, Rosta, Siegrist e Aasland (2011) concluíram, também, que não existe relação entre a idade e sexo com a satisfação no trabalho, numa amostra de médicos alemães e noruegueses.

No entanto, Stacciarini e Troccoli (2004), num estudo com enfermeiros, referiram que os homens apresentam maior satisfação no trabalho do que as mulheres e Sibbald, Enzer, Cooper, Rout e Sutherland (2000), num estudo com médicos de família, referiram que são as mulheres que apresentam maior satisfação no trabalho, mostrando assim que as conclusões ao nível das diferenças entre géneros não são coerentes.

Ozyurt, Hayran e Sur (2006), com uma amostra de médicos, não obtiveram diferenças ao nível da satisfação entre géneros, mas referem que a satisfação no trabalho é

superior nos médicos com idades superiores a 40 anos e com estado civil viúvo, divorciado ou separado, sendo menor nos solteiros.

Outros estudos apresentam a satisfação no trabalho em função de diversas sub-dimensões. Com uma amostra de dentistas, ao analisar a satisfação no trabalho em termos de pontuações médias para cada dimensão por sexo, os resultados de um estudo realizado por Luzzi e Spencer (2011) mostraram que apenas nas dimensões da satisfação no trabalho, relacionamentos com os colegas e de responsabilidade administrativa foram significativamente diferentes entre homens e mulheres. As dentistas relataram maior satisfação nestas dimensões em comparação com os dentistas do sexo masculino. Ainda neste estudo foram encontradas diferenças significativas nas pontuações médias em oito das 10 dimensões da satisfação no trabalho por grupo etário, ou seja nas relações com colegas, nos relacionamentos com os pacientes, nas relações com o pessoal, no tempo pessoal, na satisfação intrínseca, na Comunidade em que o dentista trabalha, nos recursos e nas responsabilidades administrativas. Os dentistas com 55 ou mais anos relataram níveis significativamente mais elevados de satisfação com seu trabalho do que os dentistas com idades inferiores. Para as relações com os colegas e para as responsabilidades administrativas, os dentistas com idades compreendidas entre os 23 e os 34 anos relataram níveis significativamente mais elevados de satisfação do que os mais velhos. Para as relações com os pacientes e para os recursos, os dentistas com idades compreendidas entre os 23 e os 34 relataram níveis significativamente mais baixos de satisfação que dentistas com 55 ou mais anos. Os dentistas com 55 ou mais anos relataram níveis significativamente mais elevados de satisfação do que os mais novos nos relacionamentos com os colegas, no tempo pessoal, na satisfação intrínseca e na satisfação com a Comunidade em que praticam (Luzzi & Spencer, 2011).

1.2.3. Satisfação no trabalho no sector da saúde

A satisfação no trabalho dos médicos e outros profissionais de saúde é um importante indicador da qualidade dos sistemas de cuidados de saúde (McKinlay & Marceau, 2011).

Num estudo comparativo entre profissões no contexto da saúde, um total de 1814 médicos, enfermeiros e auxiliares em funcionamento em 11 hospitais noruegueses

responderam a um questionário sobre satisfação no trabalho. O único domínio do trabalho que mostrou predizer significativamente uma satisfação no trabalho elevada, sendo importante para todos os grupos, foi a avaliação positiva da liderança direta. Ambas as etapas das análises sugeriram que o desenvolvimento profissional é mais importante para os médicos. Para os enfermeiros registrados, o suporte e comentários do superior mais próximo foi a principal variável explicativa para satisfação no trabalho. A satisfação no trabalho dos auxiliares foi igualmente prevista pelo desenvolvimento profissional e liderança direta (Krogstad, Hofoss, Veenstra, & Hjortdahl, 2006).

Entre os médicos em geral, diversos fatores mostraram estar associados à satisfação no trabalho, à capacidade de trabalho ou à satisfação com a vida tais como a justiça organizacional, autonomia, mudanças estruturais, carga de trabalho, estimulação intelectual, as relações sociais de trabalho, os conflitos familiares e a saúde (Lindfors, et al., 2007).

Os resultados do Inquérito nacional aos médicos do Canadá “2004 CMA/CFPC/RCPSC” sobre a satisfação com a sua vida profissional actual mostrou como resultados que as especialidades normalmente associadas a melhores estilos de vida (ou seja, horas de trabalho melhores e agendas mais leves), tais como dermatologia, fisioterapia e psiquiatria, estavam no topo da lista, enquanto as especialidades associadas a estilos de vida mais pobres, como os médicos de família e de cirurgia geral, se encontravam na parte inferior correspondendo a menor satisfação no trabalho. As três especialidades com maior satisfação no trabalho eram a imunologia, geriatria e medicina nuclear e as especialidades com menor satisfação eram a bioquímica, reumatologia e a medicina familiar (Baerlocher, 2006).

Zangaro e Soeken (2007) realizaram uma meta-análise sobre a satisfação do trabalho em enfermeiros e referiram que embora diversas variáveis tenham sido correlacionadas com a satisfação no trabalho de enfermagem, os resultados dos diversos estudos não são uniformes. Contudo existem estudos que referem diferentes fatores como mais correlacionados com a satisfação no trabalho em enfermeiros. Por exemplo Wilson e Crowe (2008) referem que a relação terapêutica (incluindo o nível de conhecimento) foi identificada como a mais importante fonte de satisfação para os enfermeiros. Wild, Parsons e Dietz (2006) referem que os aspetos do trabalho que revelam níveis significativos de satisfação são agendas, flexibilidade de horas e as relações interprofissionais e, por sua vez, que os enfermeiros se apresentam menos satisfeitos quando sentem não ter

oportunidades de progressão profissional, quando não têm participação na investigação e na publicação de artigos e quando não pertencem a uma Comissão de enfermagem ou a um departamento de enfermagem.

Ao contrário, Schiestel (2007) sustenta que não existem diferenças, numa amostra de enfermeiros, ao nível da satisfação do trabalho entre géneros, salários, pertencer ou não a uma organização e trabalhar em horário completo ou em *part-time*.

Mrayyan (2005) realizou um estudo comparativo entre enfermeiros a trabalhar no sector público e no sector privado e concluiu que os enfermeiros que trabalham em hospitais privados estavam mais satisfeitos com o trabalho e relatavam mais pretender manter os seus empregos do que os enfermeiros que trabalhavam em hospitais públicos.

Um estudo português com uma amostra de enfermeiros dos Açores, revelou importantes diferenças entre enfermeiros com funções de liderança e enfermeiros sem funções de liderança, tendo sido encontrados níveis mais baixos de satisfação no trabalho entre os enfermeiros sem funções de liderança (Furtado, Batista, & Silva, 2011).

Relativamente a outras profissões na área da saúde, os anestesistas, foi realizado um estudo na Suíça e na Áustria que refere que ter controlo sobre o trabalho mostra um forte efeito sobre a satisfação no trabalho em anestesistas, por exemplo influenciar no manuseio de tarefas, controlo do tempo e participação, enquanto as exigências da tarefa e os problemas relacionados com a tarefa não mostraram ter qualquer efeito. Ainda neste estudo, os anestesistas com funções de liderança e os especialistas relatam uma mais baixa satisfação no trabalho do que os anestesistas em posições de liderança (Kinzl et al., 2005).

1.2.4. Satisfação no trabalho e satisfação com a vida

A satisfação no trabalho é uma questão importante que afeta não só a produtividade do trabalho e desempenho, mas também contribui para a satisfação com a vida (Luzzi & Spencer, 2011).

Existe uma relação entre o compromisso organizacional (a identificação de um indivíduo à sua organização e o seu envolvimento nela), as condições do ambiente de trabalho e a satisfação com a vida (Vanaki & Vagharseyyedin, 2009).

Diversos estudos têm referido existir uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e a satisfação na vida.

Heller, Watson e Ilies (2006) realizaram um estudo com uma amostra de 821 adultos empregados, saudáveis (ou seja, não estavam no momento em fase de hospitalização a longo prazo ou a receber tratamento psiquiátrico), casados e com idade inferior a 65, na área da cidade de Iowa e concluíram que quanto maior era a satisfação no trabalho maior era a satisfação com a vida.

Nemcek e James (2007) acrescentam ainda, baseados nos resultados de um estudo levado a cabo numa amostra de enfermeiros, que a satisfação com a vida tem um impacto redutor da insatisfação no trabalho.

Lindfors e colaboradores (2007) referiram, relativamente à relação entre satisfação no trabalho e com a vida, que a satisfação com a vida profissional tem mais impacto na satisfação com a vida nos homens do que nas mulheres, tendo a satisfação com a família maior impacto na satisfação com a vida no caso das mulheres.

Rosta, Nylenna e Aasland (2009) realizaram um estudo com médicos de hospitais alemães e noruegueses e concluíram que a satisfação com a vida é positivamente associada com a satisfação no trabalho, sendo ambas superiores nos médicos noruegueses.

1.3. Valores de Trabalho

1.3.1. Definição de valores de trabalho

De acordo com Super (1973) os valores de trabalho derivam de necessidades e são mais do que apenas interesses. Outros autores, também importantes neste contexto, referem que os valores são objetivos trans-situacionais que servem como princípios fundamentais na vida das pessoas (Rokeach, 1973, Schwartz & Bilsky 1987) e devido ao seu carácter mais amplo e mais rudimentar, são considerados como normas duradouras determinando o comportamento (Dawis, 1991). Isto implica que os valores de trabalho reflitam, fundamentalmente, um amplo leque de preferências que não estão muitos relacionados com os aspetos de uma vocação especial ou organização, mas com a natureza do trabalho em geral (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999).

Ao contrário das atitudes e objetivos, os valores de trabalho são aspetos centrais da experiência de trabalho porque eles determinam o significado do trabalho, emprego e experiência relacionada com pessoas (George & Jones, 1997).

Mais recentemente, os valores de trabalho podem ser vistos como as condições ou circunstâncias que o indivíduo ou organização desejam e têm sido associados com envolvimento académico, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (Borg, Groenen, Jehn, Bilsky, & Schwartz, 2011; Winter, 2009).

Os valores de trabalho são definidos, frequentemente, como disposições estáveis semelhantes a traços de personalidade, como uma característica disposicional e um efeito de socialização, o que significa que o trabalho é um aspeto relativamente importante da identidade pessoal (Kanungo, 1982; Stice & Dik, 2009; Winefield (1995).

Isaksson e colaboradores (2004) referem como dimensões de valores de trabalho o envolvimento com o trabalho, por um lado, e as normas sociais sobre o trabalho (definidos como crenças e expectativas em matéria de direitos específicos e direitos ligados ao trabalho), por outro.

Abbott e colaboradores (2005) referiram que a semelhança entre os valores individuais e organizacionais pode aumentar tanto os níveis de comprometimento afetivo como normativo.

Usando dados longitudinais de uma amostra representativa sueca (n = 888), Isaksson; Johansson, Bellaagh e Sjoberg (2004) realizaram um estudo que examina a mudança de *status* de emprego (por exemplo, do trabalho para o desemprego) e desenvolvimento de valores de trabalho num período de 15 meses e que analisa a relação entre a mudança de status de emprego e o bem-estar, com um foco especial sobre os papéis desempenhados pelos valores de trabalho e as diferenças de género. Os resultados deste estudo indicaram que os valores de trabalho são estáveis (mais de 15 meses).

A teoria de valores de Schwartz (1992) prevê que as três necessidades humanas universais (biológica, social e institucional) são a base para o desenvolvimento dos valores. Assim, o autor propôs que os valores de trabalho fossem entendidos em dez dimensões: Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Auto direção, Universalismo, Benevolência, Tradição, Conformismo e Segurança. Esta teoria postula que estes dez tipos motivacionais possuem uma estrutura circular segundo o grau de compatibilidade ou conflito entre eles. Desta forma, por exemplo, os valores relacionados à procura do bem-estar da sociedade e preocupação com a natureza (universalismo) associam-se com a procura de bem-estar das

pessoas próximas (benevolência), estando ambos no mesmo polo, enquanto por exemplo o universalismo se contrapõe à procura de controlo ou domínio sobre pessoas e recursos (poder), estando estes em polos opostos.

Estes dez valores de trabalho podem ainda ser agrupados em dois eixos bipolares: abertura à mudança (estimulação, autodeterminação e hedonismo) versus conservadorismo (conformidade e tradição) e autotrancendência (universalismo e benevolência) versus autopromoção (poder e realização) (Schwartz, 1992).

1.3.2. Relação entre valores de trabalho e fatores sócio-demográficos

Com o objetivo de analisar as diferenças nos valores de trabalho entre homens e mulheres foi realizado um estudo longitudinal, em que responderam a um questionário 173 engenheiros do sexo masculino e 48 do sexo feminino e 353 enfermeiros do sexo feminino e 31 do sexo masculino, em três ocasiões de medição que abrangem cerca de quatro anos e meio após o final da sua formação profissional. Em todas as ocasiões, as relações sociais foram classificadas como um valor mais importante para as mulheres do que para os homens. As mulheres de ambas as profissões classificaram o altruísmo como mais importante do que os homens (Hagstrom & Kjellberg, 2007).

Num outro estudo, também em enfermeiros, os homens revelaram mais frequentemente valores do trabalho tais como oportunidades de carreira, poderes executivos e autonomia, enquanto as mulheres tendem a atribuir maior importância às características interpessoais (De Cooman et al., 2008).

1.3.3. Valores de trabalho no sector da saúde

No estudo de Hagstrom e Kjellberg (2007) já atrás referido, foram comparados os valores de trabalho de engenheiros e enfermeiros e os resultados mostram que o altruísmo é um valor mais elevado para os enfermeiros do que para os engenheiros e que o valor relações sociais foi considerado como um valor mais importante para os engenheiros do que para o pessoal de enfermagem (Hagstrom & Kjellberg, 2007).

1.3.4. Valores de trabalho e satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é largamente determinada pela interação entre características pessoais e ambientais (Hegney, Plank, & Parker, 2006).

Num estudo realizado com um total de 1477 enfermeiros os resultados mostram que os valores intrínsecos (a satisfação no trabalho de enfermagem, sendo capaz de completar as tarefas durante as horas de trabalho) e os valores de trabalho extrínseco (progressão de carreira e remuneração) têm impacto sobre a satisfação no trabalho e, consequentemente, também na intenção de deixar o emprego (Hegney, Plank, & Parker, 2006).

Gutierrez, Candela e Carver (2012) num estudo cujo objectivo era analisar as relações entre comprometimento organizacional, percepção de apoio organizacional, valores de trabalho, experiências desenvolvimentais e satisfação global no trabalho em enfermeiros, concluiu que existe uma relação positiva, fraca e estatisticamente significativa entre os valores de trabalho (medidos pela escala de Meyer, Irving, & Allen, 1998) e a satisfação no trabalho.

1.4. Definição de Objetivos

A gestão por objetivos pode definir-se “como um sistema em que os objetivos são determinados conjuntamente por chefes e subordinados, o grau do seu alcance é periodicamente revisto e o grau do alcance dos objetivos constitui o critério para a atribuição da recompensa” (Neves, 2001, p. 272).

Bandura (1986) e Locke, Motowidlo e Bobko (1986) sugeriram que níveis elevados de autoeficácia percebida levam as pessoas a definir objetivos mais elevados e, assim, criar mais incentivos motivacionais para si. Enquanto realização de desempenho aumenta a força e magnitude de autoeficácia, a presença de objetivos serve como incentivo para aumentar o esforço e o poder de concentração.

Segundo Neves (2001) os objetivos são entendidos como motivadores do desempenho, uma vez que trabalhar para atingir determinado objetivo se mostra uma força impulsionadora da ação, sendo a intensidade desta força correspondente à noção de quão desafiador é o objetivo.

Têm sido feitos alguns estudos para testar a eficácia da definição de objetivos (Locke, 1968; Locke, Shaw, Saari, & Latham, 1981; Tubbs, 1986), concluindo que os objetivos quando são desafiadores e entendidos como possíveis de alcançar, específicos e promotores de feedback, motivam os trabalhadores a um melhor desempenho. Estes estudos não confirmam, porém, que a satisfação dos trabalhadores é superior quando estes participam na definição dos objetivos comparativamente quando não participam.

1.5. Avaliação de desempenho

Segundo Chiavenato (2010), a avaliação de desempenho é um processo dinâmico que engloba o avaliado e o seu responsável hierárquico, bem como os seus relacionamentos, constituindo uma técnica de gestão indispensável na atividade administrativa. Deve ser feita uma avaliação sistemática do desempenho de cada ocupante no cargo, bem como do seu potencial de desenvolvimento. Toda avaliação é um processo para julgar ou estimar o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa. Consiste, concomitantemente, num excelente meio para localizar problemas de supervisão e gestão, de integração das pessoas à organização, de adequação das pessoas ao cargo, de localização de possíveis dissonâncias ou carências de formação e, consequentemente, para determinar os meios e programas para melhorar continuamente o desempenho.

Relativamente aos benefícios da avaliação de desempenho, Chiavenato (2002) refere que um programa de avaliação de desempenho, quando bem planeado, coordenado e desenvolvido, normalmente traz benefícios a curto, médio e longo prazo. São tanto beneficiários o indivíduo, como a organização e a comunidade. Com este objetivo, a avaliação de desempenho precisa dar atenção às seguintes linhas elementares:

- O processo de avaliação de desempenho não deve englobar apenas o desempenho atual das atividades, como também o alcance dos objetivos da organização, sendo desempenho e objetivos tópicos indivisíveis da avaliação de desempenho;
- A avaliação deve dar ênfase ao colaborador no cargo e não aos seus hábitos pessoais observados no trabalho, sendo uma análise objetiva do desempenho;

- A avaliação deve ser aceite pelas duas partes: avaliador e avaliado. Ambos devem estar de acordo que a avaliação deve trazer algum benefício para a organização e para o colaborador.

- A avaliação de desempenho deve ser utilizada para melhorar a produtividade do colaborador dentro da organização, tornando-o melhor apetrechado para produzir com eficiência e eficácia.

Ainda segundo o mesmo autor os pontos fracos do processo de avaliação poderão ser:

- Quando as pessoas envolvidas na avaliação do desempenho a percebem como uma situação de recompensa ou punição;

- Quando o foco do processo repousa mais sobre o preenchimento de formulários do que sobre a avaliação crítica e objetiva do desempenho;

- Quando as pessoas avaliadas percebem o processo como injusto ou tendencioso;

- Quando os comentários desfavoráveis do avaliador conduzem a uma reação negativa e de não-aceitação por parte do avaliado;

- Quando a avaliação é inócua: não conduz a nada e não agregam valor a ninguém.

Segundo Lucena (1992), mesmo havendo um bom método, promovendo uma boa divulgação e realizando formação aos avaliadores, pode não ser suficiente para assegurar o bom funcionamento da avaliação de desempenho e atingir os resultados esperados. É assim necessária uma estratégia metodológica para a implantação do processo, dividida em três fases: conhecimento (com as etapas sensibilização, conscientização e entendimento), implantação (com as etapas implantação e aceitação) e comprometimento (com as etapas institucionalização e interiorização).

A avaliação de desempenho na organização pode ficar a cargo de diversos atores: gestor; gestor e indivíduo; equipa de trabalho; avaliação de 360º; avaliação para cima; comissão de avaliação de desempenho; ou órgão de recursos humanos (Chiavenato, 2002).

Segundo Marqueze e Moreno (2005) os fatores considerados como os mais significantes na insatisfação no trabalho são a falta de conhecimento sobre as oportunidades de progresso e promoção no trabalho e o modo como ocorre a avaliação da performance profissional.

Mendes e Tamayo (2001) referem igualmente, que quando o sistema de avaliação de desempenho é sentido como injusto há uma relação direta com a insatisfação no trabalho.

1.6. Objetivos e Hipóteses gerais

Com base na literatura, foi objetivo geral do presente estudo proceder à análise das relações entre Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida em profissionais do sector da saúde.

Como objetivos específicos podemos apontar:

- a) Verificar se existe associação entre Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida;
- b) Verificar a existência de relação entre a antiguidade na empresa, os anos de experiência e o número de organizações onde trabalhou e Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida;
- c) Verificar se existe relação entre a definição de objetivos de grupo ou individuais e a avaliação do desempenho e Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida;
- d) Verificar se existem diferenças entre grupos etários ao nível dos Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida;
- e) Estudar as diferenças entre géneros, escolaridade e estado civil em termos de Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida;
- f) Estudar as diferenças entre funções em termos de Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida.

Desta forma e de acordo com a literatura apresentada neste capítulo, foram propostas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Os homens apresentam maior satisfação com a vida e no trabalho do que as mulheres;

Hipótese 2: Não existem diferenças entre os estados civis para a satisfação no trabalho, mas os participantes com um estado civil casado ou em união de facto apresentam maior satisfação com a vida;

Hipótese 3: Não existem diferenças entre os níveis de escolaridade para a satisfação no trabalho e para a satisfação com a vida;

Hipótese 4: Não existe relação entre a idade e a satisfação com a vida e entre a idade e a satisfação no trabalho;

Hipótese 5: Os homens apresentam valores de trabalho superiores em termos de poder, autonomia e questões relacionadas com a carreira e as mulheres apresentam valores de trabalho superiores em termos de altruísmo, relações sociais e características interpessoais;

Hipótese 6: Existe uma relação positiva entre a satisfação na vida e a satisfação no trabalho;

Hipótese 7: Existe uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e valores de trabalho relacionados com a carreira.

II

MÉTODO

2.1. Participantes

Foi recolhida uma amostra, de conveniência, de 214 profissionais do setor da saúde, 52 do sexo masculino (24%) e 162 do sexo feminino (76%) e com idades compreendidas entre 21 e 71 anos ($M = 40.06$; $DP = 10.93$).

Tabela 1. Mínimo, máximo, média e desvio-padrão da idade, experiência, antiguidade e número de organizações

| | Min | Max | M | DP |
|--|-----|-----|-------|-------|
| Idade | 21 | 71 | 40.06 | 10.93 |
| Experiência de trabalho em anos | 0 | 47 | 17.16 | 11.44 |
| Antiguidade na atual entidade patronal em anos | 0 | 40 | 12.09 | 9.90 |
| Em quantas organizações já trabalhou | 0 | 15 | 2.68 | 1.72 |

Em média os participantes apresentaram 17.16 anos de experiência de trabalho ($DP = 11.44$), 12.09 anos de antiguidade na atual entidade ($DP = 9.90$) e trabalharam, sem contar com a atual, em 2.68 organizações ($DP = 1.72$).

Tabela 2. Caracterização da amostra por sexos

| | Sexo masculino (N=52) | | Sexo feminino (N=162) | | χ^2 |
|------------------------|--------------------------|------|--------------------------|------|----------|
| | N | % | N | % | |
| Estado civil | | | | | .876 |
| Solteiro | 19 | 36.5 | 54 | 66.3 | |
| Casado / união de fato | 26 | 50.0 | 85 | 52.5 | |
| Divorciado / separado | 6 | 11.5 | 16 | 9.9 | |
| Viúvo | 1 | 1.9 | 7 | 4.3 | |

Tabela 2. Caraterização da amostra por sexos (Cont.)

| | Sexo masculino | | Sexo feminino | | χ^2 |
|--|----------------|-------|---------------|-------|----------|
| | (N=52) | | (N=162) | | |
| | N | % | N | % | |
| Habilitações literárias | | | | | 8.907 |
| Até ao 4º ano | 1 | 20 | 5 | 3.1 | |
| Até ao 6º ano | | | 4 | 2.5 | |
| Até ao 9º ano | 5 | 9.8 | 15 | 9.3 | |
| Até ao 12º ano | 9 | 17.6 | 45 | 27.8 | |
| Bacharelato | 5 | 9.8 | 7 | 4.3 | |
| Licenciatura | 26 | 51.0 | 78 | 48.1 | |
| Mestrado | 4 | 7.8 | 8 | 4.9 | |
| Doutoramento | 1 | 2.0 | | | |
| Função | | | | | 22.945** |
| Enfermeira | 11 | 21.2 | 35 | 22.3 | |
| Médico | 10 | 19.2 | 9 | 5.7 | |
| Rececionista | 1 | 1.9 | 22 | 14.0 | |
| Assistente administrativo | 7 | 13.5 | 22 | 14.0 | |
| Técnico de saúde | 10 | 19.2 | 45 | 28.7 | |
| Auxiliar de limpeza | | | 3 | 1.9 | |
| Auxiliar de saúde | 11 | 21.2 | 21 | 13.4 | |
| Segurança | 2 | 3.8 | | | |
| | Sexo masculino | | Sexo feminino | | t |
| | (N=52) | | (N=162) | | |
| | M | DP | M | DP | |
| Idade | 40.48 | 12.79 | 39.92 | 10.26 | .322 |
| Experiência de trabalho em anos | 17.37 | 12.97 | 17.09 | 10.95 | .149 |
| Antiguidade na atual entidade patronal | 11.65 | 11.00 | 12.18 | 9.54 | -.332 |
| Em quantas organizações já trabalhou | 3.00 | 1.86 | 2.58 | 1.67 | 1.531 |

** $p \leq .01$.

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os sexos apenas para a função, com $\chi^2(7) = 22.945$, sendo as funções de médico, auxiliar de saúde e segurança mais comuns no sexo masculino e as funções de rececionista, técnico de saúde e auxiliar de limpeza mais comuns no sexo feminino.

2.2. Medidas

Dados demográficos. Foi elaborado um questionário para recolher informações sobre: idade, sexo, estado civil e habilitações académicas.

Dados profissionais. Foi, igualmente, criado um questionário para adquirir informações acerca das seguintes questões: função, antiguidade na empresa, anos de experiência, número de organizações onde trabalhou, modo de definição de objetivos para o grupo de trabalho e individuais e método de avaliação de resultados e desempenho.

Valores de Trabalho. Avaliada pela *Work Value Survey* (WVS; Schwartz, 1994). Esta escala apresenta 56 itens de resposta tipo *Likert* de 9 pontos, de -1 (*oposto aos meus valores*) a 7 (*extremamente importante*). A medida apresenta 10 dimensões com resultados crescentes no sentido de maior importância do valor. As 10 dimensões são: Poder (Itens 1 a 5), Realização (Itens 6 a 11), Hedonismo (Itens 12 e 13), Estimulação (Itens 14 a 16), Auto direção (Itens 17 a 21); Universalismo (Itens 22 a 30), Benevolência (Itens 31 a 39), Tradição (Itens 40 a 45), Conformismo (Itens 46 a 49) e Segurança (Itens 50 a 56).

Feather, Norman e Worsley (1998) avaliaram a consistência interna das 10 dimensões, com valores α de *Cronbach* de .71 para o Poder, .76 para a Realização, .67 para o Hedonismo, .77 para a Estimulação, .69 para a Auto-direção; .80 para o Universalismo, .76 para a Benevolência, .61 para a Tradição, .72 para o Conformismo e .56 para a Segurança.

A escala não se encontra validada para Portugal, pelo que faz parte do objetivo deste estudo analisar as suas características psicométricas.

Satisfação no Trabalho. Avaliada pelo *Questionário de Satisfação Global no Trabalho* (QSGT; Hackman & Oldham, 1975). Esta escala apresenta 5 itens de resposta tipo *Likert* de 7 pontos, de 1 (*discordo totalmente*) a 7 (*concordo totalmente*). A medida permite um resultado total que varia de 5 a 35, no sentido de maior satisfação global no trabalho.

A QSGT apresenta uma consistência interna adequada, com um valor α de *Cronbach* de .76.

A escala não se encontra validada para Portugal, pelo que faz parte do objetivo deste estudo analisar as suas características psicométricas.

Satisfação com a Vida. Avaliada pela *Escala de Satisfação com a Vida* (SWLS; Diener, 1984), validada para a população portuguesa por Neto, Barros e Barros (1990). Esta escala apresenta 5 itens de resposta tipo *Likert* de 7 pontos, de 1 (*discordo totalmente*) a 7 (*concordo totalmente*). A medida permite um resultado total que varia de 5 a 35, no sentido de maior satisfação com a vida.

A SWLS foi validada em Portugal por Neto e colaboradores (1990), tendo sido encontrada uma consistência interna adequada, com um valor α de *Cronbach* de .78. A análise fatorial em componentes principais revelou a existência de um só fator, contribuindo para a explicação de 53.1% da variância.

2.3. Procedimento

Foi pedido, inicialmente, a quatro profissionais, duas mulheres e dois homens, para preencherem o protocolo de modo a saber a duração média do preenchimento e se existiam dúvidas sobre as questões nele colocadas. Após a experiência procedeu-se à aplicação do protocolo a 214 profissionais do sector da saúde da saúde.

A recolha da amostra foi efetuada em vários hospitais, clínicas e centros de saúde nas áreas de Lisboa, Évora e Porto. A forma de aplicação dos protocolos foi a seguinte: após a autorização da administração, a aplicação foi realizada fora da hora de trabalho dos profissionais ou em momentos de pausa, tendo sido efetuada de forma individual.

Antes do preenchimento foi dada toda a informação acerca do objetivo do estudo e do tipo de participação pretendida pelos profissionais, foi-lhes assegurado o anonimato e a confidencialidade dos dados. Foram igualmente informados de que estes dados seriam usados apenas para fins estatísticos, envolvendo valores de grupos e não resultados individuais, assim como de que poderiam desistir de preencher o questionário a qualquer altura que desejassem. Após consentimento informado, os questionários foram passados estando a investigadora sempre presente para esclarecimento de questões pontuais.

O tempo médio de duração do preenchimento do protocolo foi de 15 minutos.

Os dados recolhidos foram introduzidos numa base de dados, tendo os procedimentos estatísticos sido efetuados através do *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 19.0 para Windows.

III

RESULTADOS

3.1. Diferenças entre sexos para a definição dos objetivos e avaliação do desempenho

Com o objetivo de avaliar as diferenças entre sexos para a definição dos objetivos e avaliação de desempenho foi utilizado o teste de qui-quadrado. A Tabela 3 mostra os resultados obtidos.

Tabela 3. Diferenças entre sexos para a definição dos objetivos e avaliação de desempenho

| | Sexo masculino | | Sexo feminino | | χ^2 |
|--|----------------|------|---------------|------|----------|
| | (N=52) | | (N=162) | | |
| | N | % | N | % | |
| Como é que são definidos os objetivos do seu grupo de trabalho | | | | | .079 |
| Não há objetivos definidos, sabendo cada um o que tem de fazer | 15 | 28.8 | 46 | 28.4 | |
| De forma informal através do chefe | 23 | 44.2 | 75 | 46.3 | |
| De forma formal através de um procedimento da empresa | 14 | 26.9 | 41 | 25.7 | |
| Como é que são definidos os seus objetivos individuais de trabalho | | | | | .597 |
| Não tenho objetivos definidos, sabendo o que tenho de fazer | 24 | 47.1 | 66 | 41.0 | |
| De forma informal através do chefe | 15 | 29.4 | 54 | 33.5 | |
| De forma formal através de um procedimento da empresa | 12 | 23.5 | 41 | 25.5 | |
| Como é que é realizada a avaliação dos seus resultados ou desempenho | | | | | 1.748 |
| Não há qualquer avaliação | 19 | 37.3 | 46 | 29.1 | |
| Através da minha chefia e de forma que ela achar conveniente | 17 | 33.3 | 68 | 43.0 | |
| De forma formal através de um procedimento de empresa | 15 | 29.4 | 44 | 27.8 | |

$p > .05$.

Não foram encontradas quaisquer diferenças entre sexos para a definição dos objetivos e avaliação de desempenho ($p > .05$).

3.2. Características psicométricas das medidas utilizadas

Relativamente à medida de valores de trabalho foi feita a análise fatorial exploratória pelo método das componentes principais seguida de rotação varimax. Foram retidos os fatores que apresentam valores próprios (*eigenvalue*) superiores a 1 e um peso superior a .40. Os dados apresentavam-se adequados para a análise com KMO = .917 e Teste de esfericidade de Bartlett com $p < .001$.

Foram obtidos 11 fatores com *eigenvalue* superior a 1 explicando 70.92% da variância. Contudo, através da análise de conteúdo verificou-se que a divisão dos itens pelos fatores era bastante diferente da divisão da versão original. Assim, optou-se por verificar a consistência interna da medida com a estruturação da versão original.

A Tabela 4 mostra a fidelidade das medidas em estudo.

Tabela 4. Fidelidade das medidas em estudo

| | α de Cronbach | Correlação média inter-item | Amplitude da Correlação item-total | α se item eliminado |
|---------------------|-------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------------|
| Valores de trabalho | | | | |
| Poder | .752 | .377 | .481-.49 | |
| 1 | | | | .714 |
| 2 | | | | .718 |
| 3 | | | | .721 |
| 4 | | | | .708 |
| 5 | | | | .676 |

Tabela 4. Fidelidade das medidas em estudo (Cont.)

| | α de Cronbach | Correlação média inter-item | Amplitude da Correlação item-total | α se item eliminado |
|--------------|-------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------------|
| Realização | .801 | .425 | .390-.681 | |
| 6 | | | | .739 |
| 7 | | | | .755 |
| 8 | | | | .759 |
| 9 | | | | .821 |
| 10 | | | | .771 |
| 11 | | | | .775 |
| Hedonismo | .656 | .492 | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| Estimulação | .798 | .573 | .574-.693 | |
| 14 | | | | .794 |
| 15 | | | | .696 |
| 16 | | | | .674 |
| Auto direção | .852 | .535 | .634-.689 | |
| 17 | | | | .821 |
| 18 | | | | .814 |
| 19 | | | | .819 |
| 20 | | | | .823 |
| 21 | | | | .829 |

Tabela 4. Fidelidade das medidas em estudo (Cont.)

| | α de Cronbach | Correlação média inter-item | Amplitude da Correlação item-total | α se item eliminado |
|---------------|-------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------------|
| Universalismo | .896 | .509 | .478-.762 | |
| 22 | | | | .877 |
| 23 | | | | .902 |
| 24 | | | | .885 |
| 25 | | | | .882 |
| 26 | | | | .884 |
| 27 | | | | .885 |
| 28 | | | | .887 |
| 29 | | | | .875 |
| 30 | | | | .879 |
| Benevolência | .902 | .596 | .621-.815 | |
| 31 | | | | .907 |
| 32 | | | | .906 |
| 33 | | | | .917 |
| 34 | | | | .904 |
| 35 | | | | .911 |
| 36 | | | | .913 |
| 37 | | | | .923 |
| 38 | | | | .906 |
| 39 | | | | .908 |
| Tradição | .816 | .447 | .312-.693 | |
| 40 | | | | .771 |
| 41 | | | | .766 |
| 42 | | | | .789 |
| 43 | | | | .774 |
| 44 | | | | .760 |
| 45 | | | | .854 |

Tabela 4. Fidelidade das medidas em estudo (Cont.)

| | α de Cronbach | Correlação média inter-item | Amplitude da Correlação item-total | α se item eliminado |
|------------------------|-------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------------|
| Conformismo | .820 | .540 | .581-.721 | |
| 46 | | | | .806 |
| 47 | | | | .752 |
| 48 | | | | .735 |
| 49 | | | | .787 |
| Segurança | .846 | .456 | .429-.752 | |
| 50 | | | | .829 |
| 51 | | | | .800 |
| 52 | | | | .803 |
| 53 | | | | .816 |
| 54 | | | | .830 |
| 55 | | | | .833 |
| 56 | | | | .854 |
| Satisfação no trabalho | .722 | .349 | .388-.631 | |
| 1 | | | | .615 |
| 2 | | | | .695 |
| 3 | | | | .642 |
| 4 | | | | .709 |
| 5 | | | | .709 |
| Satisfação com a vida | .888 | .631 | .661-.805 | |
| 1 | | | | .863 |
| 2 | | | | .857 |
| 3 | | | | .848 |
| 4 | | | | .863 |
| 5 | | | | .888 |

No que concerne à medida de valores de trabalho os valores de consistência interna são elevados, variando entre .75 para a subescala Poder e .90 para a subescala Benevolência, com exceção da subescala Hedonismo com um valor de .66, sendo de

qualquer forma um valor aceitável tendo em conta que se trata de uma subescala composta apenas por dois itens (Nunnally, 1978).

A medida de Satisfação no trabalho apresenta um α de Cronbach de .72, mostrando ter uma consistência interna adequada para esta amostra.

A medida de Satisfação com a vida apresenta uma consistência interna elevada com um α de Cronbach de .89.

Foi, igualmente, avaliada a distribuição dos dados para cada dimensão em estudo. A Tabela 5 mostra os resultados obtidos.

Tabela 5. Normalidade

| | Kolmogorov-Sminorv z | p |
|------------------------|----------------------|------|
| Valores no trabalho | | |
| Poder | 1.215 | .105 |
| Realização | 1.362 | .049 |
| Hedonismo | 3.113 | .000 |
| Estimulação | 1.488 | .024 |
| Auto direção | 1.606 | .011 |
| Universalismo | 1.729 | .005 |
| Benevolência | 2.140 | .000 |
| Tradição | 1.204 | .110 |
| Conformismo | 1.574 | .014 |
| Segurança | 1.259 | .084 |
| Satisfação no trabalho | 1.251 | .087 |
| Satisfação com a vida | 1.515 | .020 |

Como a maior parte das dimensões em estudo não seguem a distribuição normal, optou-se pela utilização de testes não paramétricos.

3.3. Diferenças entre grupos para os Valores de trabalho e Satisfação no trabalho e com a vida

Para analisar as diferenças entre sexos para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida foi utilizado o teste Mann-Whitney. Esta análise pretendia testar a Hipótese 1 (Os homens apresentam maior satisfação com a vida e no trabalho do que as mulheres) e a Hipótese 5 (Os homens apresentam valores de trabalho superiores em termos de poder, autonomia e questões relacionadas com a carreira e as mulheres apresentam valores de trabalho superiores em termos de altruísmo, relações sociais e características interpessoais).

A Tabela 6 mostra os resultados obtidos.

Tabela 6. Diferenças entre sexos para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida

| | Sexo masculino | | Sexo feminino | | U |
|------------------------|----------------|-------|---------------|-------|---------|
| | (N=52) | | (N=162) | | |
| | M | DP | M | DP | |
| Valores no trabalho | | | | | |
| Poder | 15.92 | 7.68 | 16.14 | 7.52 | 4014.00 |
| Realização | 30.06 | 7.24 | 31.07 | 7.34 | 3760.00 |
| Hedonismo | 11.35 | 2.47 | 11.61 | 2.62 | 3809.00 |
| Estimulação | 15.29 | 3.71 | 14.03 | 4.88 | 3478.50 |
| Auto direção | 26.75 | 6.74 | 26.01 | 6.32 | 3735.00 |
| Universalismo | 44.58 | 13.34 | 47.94 | 10.70 | 3579.00 |
| Benevolência | 47.90 | 12.88 | 51.73 | 10.75 | 3397.00 |
| Tradição | 26.77 | 8.74 | 27.60 | 8.24 | 3997.00 |
| Conformismo | 20.14 | 5.55 | 20.78 | 5.77 | 3736.50 |
| Segurança | 33.62 | 10.47 | 36.84 | 9.09 | 3225.50 |
| Satisfação no trabalho | 24.59 | 5.50 | 24.03 | 6.11 | 3986.00 |
| Satisfação com a vida | 24.22 | 6.95 | 24.11 | 6.32 | 4092.50 |

$p > .05$.

Não foram encontradas quaisquer diferenças entre sexos para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida ($p > .05$). As hipóteses 1 e 5 foram infirmadas.

Com o objetivo de estudar as diferenças entre participantes com e sem companheiro para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida foi utilizado o teste Mann-Whitney. Esta análise permitiu analisar a Hipótese 2 (Não existem diferenças entre os estados civis para a satisfação no trabalho, mas os participantes com um estado civil casado ou em união de facto apresentam maior satisfação com a vida).

A Tabela 7 apresenta os resultados obtidos.

Tabela 7. Diferenças entre estado civil

| | Sem | | Com | | U |
|------------------------|-------------|-------|-------------|-------|-----------|
| | companheiro | | companheiro | | |
| | (N=103) | | (N=111) | | |
| | M | DP | M | DP | |
| Valores no trabalho | | | | | |
| Poder | 14.96 | 7.59 | 17.12 | 7.38 | 4418.50* |
| Realização | 30.69 | 7.38 | 30.94 | 7.27 | 5402.00 |
| Hedonismo | 11.27 | 2.80 | 11.80 | 2.34 | 5126.50 |
| Estimulação | 13.88 | 4.66 | 14.78 | 4.60 | 4709.50 |
| Auto direção | 25.76 | 6.24 | 26.58 | 6.57 | 4954.00 |
| Universalismo | 45.76 | 11.99 | 48.34 | 10.89 | 4788.00 |
| Benevolência | 49.59 | 12.65 | 51.92 | 10.03 | 5079.50 |
| Tradição | 26.45 | 8.49 | 28.27 | 8.16 | 4852.50 |
| Conformismo | 19.57 | 5.89 | 21.58 | 5.39 | 4392.50* |
| Segurança | 34.31 | 9.34 | 37.69 | 9.43 | 4193.50** |
| Satisfação no trabalho | 24.33 | 5.84 | 24.01 | 6.10 | 5422.00 |
| Satisfação com a vida | 23.67 | 6.50 | 24.56 | 6.43 | 5089.00 |

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os participantes sem e com companheiro(a) nas dimensões de Valores de trabalho Poder, com $U = 4418.50$; $p = .018$, Conformismo com $U = 4392.50$; $p = .012$ e Segurança com $U = 4193.50$; $p =$

.005. Os resultados mostram que os participantes com companheiro apresentam valores de trabalho superiores nas dimensões Poder, Conformismo e Segurança. Os resultados confirmam a primeira parte da hipótese, mas infirmam a segunda hipótese.

Para verificar a existência de diferenças entre habilitações académicas para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida foi utilizado o teste Mann-Whitney, sendo os resultados obtidos apresentados na Tabela 8. Esta análise permitiu testar a Hipótese 3 (Não existem diferenças entre os níveis de escolaridade para a satisfação no trabalho e para a satisfação com a vida).

Tabela 8. Diferenças entre habilitações académicas

| | Até 12º ano (N=84) | | Ensino superior (N=129) | | U |
|------------------------|-----------------------|-------|----------------------------|-------|------------|
| | M | DP | M | DP | |
| Valores no trabalho | | | | | |
| Poder | 16.56 | 8.18 | 15.88 | 7.09 | 4886.00 |
| Realização | 31.16 | 8.33 | 30.60 | 6.62 | 4730.50 |
| Hedonismo | 11.52 | 2.71 | 11.54 | 2.50 | 5201.00 |
| Estimulação | 14.04 | 5.08 | 14.56 | 4.36 | 4814.00 |
| Auto direção | 26.49 | 7.24 | 25.99 | 5.87 | 4727.00 |
| Universalismo | 50.40 | 10.94 | 45.02 | 11.39 | 3578.50 |
| Benevolência | 52.70 | 11.24 | 49.64 | 11.40 | 4193.50* |
| Tradição | 28.96 | 7.46 | 26.46 | 8.77 | 4441.50 |
| Conformismo | 22.25 | 5.06 | 19.57 | 5.89 | 3814.00*** |
| Segurança | 38.31 | 8.58 | 34.60 | 9.87 | 3985.50** |
| Satisfação no trabalho | 23.53 | 6.78 | 24.54 | 5.37 | 4929.00 |
| Satisfação com a vida | 23.21 | 7.04 | 24.77 | 6.02 | 4705.00 |

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$.

Foram encontradas diferenças entre habilitações académicas para os Valores de trabalho Benevolência com $U = 4193.50$; $p = .011$, Conformismo com $U = 3814.00$; $p = .001$ e Segurança com $U = 3985.50$; $p = .008$. Os resultados mostram que os participantes

com menores habilitações académicas apresentam Valores de trabalho mais elevados em termos de Benevolência, conformismo e segurança, confirmando a terceira hipótese.

Com o fim de analisar as diferenças entre funções para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida foi utilizado o teste Kruskal-Wallis. Os resultados obtidos foram apresentados na Tabela 9.

Tabela 9. Diferenças entre funções

| | E | | M | | RA | | TS | | AS | | ALS | | χ^2 |
|------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|----------|
| | (N=46) | | (N=19) | | (N=52) | | (N=55) | | (N=32) | | (N=5) | | |
| | M | DP | M | DP | M | DP | M | DP | M | DP | M | DP | |
| Valores no trabalho | | | | | | | | | | | | | |
| Poder | 15.89 | 7.06 | 16.57 | 7.42 | 15.96 | 7.26 | 15.72 | 7.56 | 17.41 | 8.83 | 20.40 | 6.58 | 1.882 |
| Realização | 30.26 | 5.97 | 31.36 | 7.86 | 31.70 | 6.62 | 30.22 | 7.37 | 32.00 | 8.47 | 27.20 | 10.08 | 4.455 |
| Hedonismo | 11.41 | 2.26 | 11.68 | 2.33 | 11.70 | 2.28 | 11.61 | 2.87 | 11.37 | 2.68 | 12.60 | 2.60 | 2.929 |
| Estimulação | 14.25 | 4.36 | 15.78 | 4.00 | 14.19 | 5.22 | 14.03 | 4.56 | 14.80 | 4.65 | 13.80 | 3.49 | 2.577 |
| Auto direção | 25.56 | 5.38 | 27.21 | 7.23 | 26.19 | 6.87 | 26.84 | 5.52 | 25.86 | 7.54 | 26.80 | 8.64 | 2.144 |
| Universalismo | 44.19 | 10.79 | 47.42 | 13.65 | 50.24 | 10.19 | 47.09 | 11.48 | 47.58 | 11.49 | 46.40 | 16.37 | 8.800 |
| Benevolência | 49.58 | 9.86 | 52.00 | 13.60 | 53.15 | 8.94 | 49.21 | 12.09 | 51.38 | 12.76 | 51.20 | 17.16 | 6.589 |
| Tradição | 26.35 | 8.09 | 27.52 | 8.68 | 28.39 | 6.28 | 26.72 | 9.65 | 30.00 | 8.27 | 23.80 | 9.80 | 4.927 |
| Conformismo | 18.56 | 5.18 | 20.22 | 6.90 | 21.82 | 4.55 | 20.12 | 6.19 | 22.46 | 5.42 | 23.20 | 7.12 | 14.954* |
| Segurança | 34.54 | 9.07 | 35.15 | 11.84 | 37.52 | 8.63 | 36.33 | 10.36 | 36.93 | 8.81 | 34.60 | 9.76 | 2.993 |
| Satisfação no trabalho | 22.52 | 4.42 | 26.15 | 6.37 | 22.80 | 5.66 | 26.43 | 5.73 | 24.48 | 6.31 | 21.80 | 10.42 | 19.568** |
| Satisfação com a vida | 22.82 | 5.59 | 27.63 | 5.41 | 22.11 | 6.93 | 25.33 | 6.04 | 25.96 | 6.64 | 20.20 | 6.97 | 18.670** |

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Nota: E – Enfermeiro; M – Médico; RA – Rececionista ou Assistente administrativa; TS – Técnico de saúde; AS – Auxiliar saúde; ALS – Auxiliar de limpeza e segurança.

Foram encontradas diferenças entre funções para o Conformismo com $\chi^2(5) = 14.954$; $p = .011$, para a Satisfação no trabalho com $\chi^2(5) = 19.568$; $p = .002$ e para a Satisfação com a vida com $\chi^2(5) = 18.670$; $p = .002$. Os resultados mostram que os participantes com maior conformismo eram os auxiliares de limpeza e seguranças e com menor conformismo eram os enfermeiros; que os participantes com maior satisfação no trabalho eram os médicos e técnicos de saúde e os com menor satisfação no trabalho eram os auxiliares de limpeza, seguranças e enfermeiros; e que os participantes com maior satisfação com a vida eram os médicos e com menor satisfação com a vida eram os auxiliares de limpeza e seguranças.

Para analisar as diferenças entre modos de definição dos objetivos do grupo de trabalho para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida foi utilizado o teste Kruskal-Wallis. A Tabela 10 mostra os resultados obtidos.

Tabela 10. Diferenças entre modos de definição dos objetivos do grupo de trabalho

| | A | | B | | C | | χ^2 |
|---------------------|--------|-------|--------|-------|--------|------|----------|
| | (N=61) | | (N=98) | | (N=55) | | |
| | M | DP | M | DP | M | DP | |
| Valores no trabalho | | | | | | | |
| Poder | 15.47 | 7.91 | 15.95 | 7.14 | 17.04 | 7.87 | 1.780 |
| Realização | 29.02 | 7.84 | 31.06 | 7.73 | 32.36 | 5.44 | 5.859 |
| Hedonismo | 11.21 | 2.61 | 11.40 | 2.78 | 12.16 | 2.07 | 4.581 |
| Estimulação | 13.09 | 4.77 | 14.37 | 4.68 | 15.62 | 4.14 | 7.769* |
| Auto direção | 24.61 | 7.03 | 26.61 | 6.03 | 27.26 | 6.13 | 4.610 |
| Universalismo | 46.03 | 12.38 | 46.24 | 11.72 | 49.89 | 9.55 | 3.015 |
| Benevolência | 50.12 | 12.81 | 50.70 | 11.56 | 51.78 | 9.36 | .012 |
| Tradição | 26.57 | 8.68 | 27.62 | 8.74 | 27.94 | 7.29 | .388 |
| Conformismo | 19.27 | 6.14 | 20.83 | 5.92 | 21.75 | 4.52 | 4.423 |
| Segurança | 35.00 | 10.46 | 35.93 | 9.87 | 37.47 | 7.65 | 1.043 |

Tabela 10. Diferenças entre modos de definição dos objetivos do grupo de trabalho (Cont.)

| | A | | B | | C | | χ^2 |
|------------------------|--------|------|--------|------|--------|------|----------|
| | (N=61) | | (N=98) | | (N=55) | | |
| | M | DP | M | DP | M | DP | |
| Satisfação no trabalho | 23.72 | 6.08 | 23.90 | 6.36 | 25.11 | 5.04 | 1.235 |
| Satisfação com a vida | 24.44 | 5.70 | 24.19 | 6.83 | 23.71 | 6.68 | .263 |

* $p \leq .05$.

Nota: A - Não há objetivos definidos, sabendo cada um o que tem de fazer; B - De forma informal através do chefe; C - De forma formal através de um procedimento da empresa.

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas apenas para a dimensão Estimulação, com $\chi^2 (2) = 7.769$; $p = .021$, sendo os participantes que referiram que a definição dos objetivos do grupo de trabalho era realizada de forma formal através de um procedimento da empresa a apresentar maior valor de Estimulação e os participantes que referiram que não existem objetivos do grupo de trabalho a apresentar menor valor de Estimulação.

Para analisar as diferenças entre modos de definição dos objetivos individuais para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida foi utilizado o teste Kruskal-Wallis. A Tabela 11 mostra os resultados obtidos.

Tabela 11. Diferenças entre modos de definição dos objetivos individuais

| | A | | B | | C | | χ^2 |
|------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|------|----------|
| | (N=90) | | (N=69) | | (N=53) | | |
| | M | DP | M | DP | M | DP | |
| Valores no trabalho | | | | | | | |
| Poder | 15.65 | 7.16 | 15.36 | 7.03 | 17.43 | 8.63 | 2.670 |
| Realização | 29.17 | 7.65 | 31.97 | 7.20 | 32.02 | 6.41 | 7.730* |
| Hedonismo | 11.37 | 2.65 | 11.49 | 2.79 | 11.94 | 2.19 | 1.424 |
| Estimulação | 13.41 | 4.66 | 14.94 | 4.78 | 15.24 | 4.22 | 6.489* |
| Auto direção | 25.33 | 6.82 | 26.97 | 5.74 | 26.67 | 6.54 | 2.177 |
| Universalismo | 46.24 | 12.19 | 46.61 | 11.63 | 49.29 | 9.92 | 1.573 |
| Benevolência | 50.12 | 11.45 | 50.36 | 12.88 | 52.39 | 9.19 | .954 |
| Tradição | 26.59 | 8.25 | 27.58 | 9.00 | 28.48 | 7.80 | 1.465 |
| Conformismo | 19.52 | 5.97 | 21.03 | 6.01 | 21.85 | 4.53 | 5.371 |
| Segurança | 35.36 | 9.71 | 35.83 | 10.44 | 37.40 | 8.03 | 1.020 |
| Satisfação no trabalho | 23.60 | 6.19 | 24.88 | 6.12 | 24.42 | 4.81 | 2.221 |
| Satisfação com a vida | 23.59 | 5.92 | 25.02 | 6.82 | 23.91 | 6.97 | 3.176 |

* $p \leq .05$.

Nota: A - Não tenho objetivos definidos, sabendo o que tenho de fazer; B - De forma informal através do chefe; C - De forma formal através de um procedimento da empresa.

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas para a dimensão Realização, com $\chi^2 (2) = 7.730$; $p = .021$ e para a dimensão Estimulação, com $\chi^2 (2) = 6.489$; $p = .039$, sendo os participantes que referiram que a definição dos objetivos individuais era realizada de forma formal através de um procedimento da empresa a apresentar maiores valores de Realização e de Estimulação e os participantes que referiram que não existem objetivos individuais a apresentar menores valores de Realização e de Estimulação.

Com o fim de estudar as diferenças entre as formas de avaliação de desempenho para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida foi utilizado o teste Kruskal-Wallis. A Tabela 12 apresenta os resultados obtidos.

Tabela 12. Diferenças entre formas de avaliação do desempenho

| | A | | B | | C | | χ^2 |
|------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|----------|
| | (N=65) | | (N=85) | | (N=59) | | |
| | M | DP | M | DP | M | DP | |
| <hr/> | | | | | | | |
| Valores no trabalho | | | | | | | |
| Poder | 14.33 | 6.73 | 16.14 | 7.79 | 17.38 | 7.65 | 5.679 |
| Realização | 28.52 | 7.28 | 31.06 | 7.22 | 32.49 | 6.87 | 10.526** |
| Hedonismo | 11.17 | 2.57 | 11.62 | 2.69 | 11.81 | 2.47 | 3.090 |
| Estimulação | 13.10 | 4.60 | 14.82 | 4.68 | 15.19 | 4.51 | 8.408* |
| Auto direção | 25.28 | 6.66 | 26.78 | 6.14 | 26.55 | 6.62 | 2.013 |
| Universalismo | 45.68 | 12.05 | 48.14 | 10.91 | 46.79 | 11.82 | 1.455 |
| Benevolência | 50.00 | 11.51 | 52.02 | 11.30 | 49.36 | 11.54 | 3.217 |
| Tradição | 26.91 | 8.24 | 27.71 | 8.55 | 27.28 | 8.57 | .310 |
| Conformismo | 20.06 | 5.36 | 20.82 | 5.88 | 20.83 | 5.90 | 1.314 |
| Segurança | 35.02 | 9.42 | 36.48 | 9.43 | 36.21 | 9.80 | .994 |
| Satisfação no trabalho | 22.83 | 5.46 | 24.33 | 6.27 | 25.62 | 4.87 | 7.134* |
| Satisfação com a vida | 23.86 | 6.48 | 23.22 | 6.78 | 25.61 | 6.01 | 5.430 |

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Nota: A - Não há qualquer avaliação; B - Através da minha chefia e da forma que ela achar conveniente; C - De forma formal através de um procedimento da empresa

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas para a dimensão Realização, com $\chi^2 (2) = 10.526$; $p = .005$; para a dimensão Estimulação, com $\chi^2 (2) = 8.408$; $p = .015$ e para a dimensão Satisfação no trabalho, com $\chi^2 (2) = 7.134$; $p = .028$, sendo os participantes que referiram que a avaliação do seu desempenho era realizada de forma formal através de um procedimento da empresa a apresentar maiores valores de Realização, de Estimulação e de Satisfação no trabalho e os participantes que referiram que não haver qualquer avaliação a apresentar menores valores de Realização, de Estimulação e de Satisfação no trabalho.

3.4. Correlações

Foram estudadas as associações entre valores no trabalho, satisfação no trabalho e com a vida e as dimensões Idade, Experiência de trabalho em anos, Antiguidade na atual entidade patronal e Em quantas organizações já trabalhou. Para esta análise foi utilizado o coeficiente de correlação de *Spearman*. Esta análise permitiu testar a Hipótese 4 (Não existe relação entre a idade e a satisfação com a vida e entre a idade e a satisfação no trabalho).

A Tabela 13 mostra os resultados obtidos.

Tabela 13. Correlação entre valores no trabalho, satisfação no trabalho e com a vida e dimensões sociodemográficas

| | Idade | Experiência de trabalho em anos | Antiguidade na atual entidade patronal | Em quantas organizações já trabalhou |
|---------------------|--------|---------------------------------|--|--------------------------------------|
| Valores de trabalho | | | | |
| Poder | -.04 | -.06 | -.07 | .01 |
| Realização | -.04 | .01 | .01 | -.10 |
| Hedonismo | -.05 | .00 | .01 | -.11 |
| Estimulação | -.10 | -.06 | .00 | -.17* |
| Auto direção | .12 | .16* | .14* | -.20** |
| Universalismo | .19** | .22** | .14* | -.12 |
| Benevolência | .21** | .22*** | .08 | -.09 |
| Tradição | .20** | .20** | .10 | -.11 |
| Conformismo | .23*** | .25*** | .10 | -.04 |
| Segurança | .16* | .19** | .12 | -.15* |

Tabela 13. Correlação entre valores no trabalho, satisfação no trabalho e com a vida e dimensões sociodemográficas (Cont.)

| | Idade | Experiência de trabalho em anos | Antiguidade na atual entidade patronal | Em quantas organizações já trabalhou |
|------------------------|-------|---------------------------------|--|--------------------------------------|
| Satisfação no trabalho | -.02 | -.03 | -.10 | -.02 |
| Satisfação com a vida | .09 | .12 | .13 | -.17* |

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$.

A idade correlacionou-se de forma positiva e estatisticamente significativa com os valores de trabalho Universalismo, Benevolência, Tradição e Segurança, com valores de correlação que variam entre $\rho = .19$; $p = .006$ (Universalismo) e $\rho = .23$; $p = .001$ (Conformismo). Os resultados mostram que quanto mais velhos são os participantes maiores são os valores de trabalho Universalismo, Benevolência, Tradição e Segurança.

Estes resultados confirmam a Hipótese 4.

A Experiência de trabalho em anos correlacionou-se de forma positiva e estatisticamente significativa com os valores de trabalho Auto direção, Universalismo, Benevolência, Tradição e Segurança, com valores de correlação que variam entre $\rho = .16$; $p = .019$ (Auto direção) e $\rho = .25$; $p < .001$ (Conformismo). Os resultados mostram que quanto maior é a experiência de trabalho em anos maiores são os valores de trabalho Auto direção, Universalismo, Benevolência, Tradição e Segurança.

A Antiguidade na atual entidade patronal correlacionou-se de forma positiva e estatisticamente significativa com os valores de trabalho Auto direção e Universalismo, com valores de correlação de $\rho = .14$; $p = .043$ e $\rho = .14$; $p = .042$. Os resultados mostram que quanto maior é a Antiguidade na atual entidade patronal maiores são os valores de trabalho Auto direção e Universalismo.

O número de organizações em que já trabalhou correlacionou-se de forma negativa e estatisticamente significativa com os valores de trabalho Estimulação, Auto direção e Segurança e com a Satisfação com a vida, com valores de correlação que variam entre $\rho = -.15$; $p = .033$ (Segurança) e $\rho = -.20$; $p = .003$ (Auto direção). Os resultados mostram que quanto maior é o número de organizações em que já trabalhou menores são os valores de trabalho Estimulação, Auto direção e Segurança e menor é a Satisfação com a vida.

Para analisar as associações existentes entre valores no trabalho, satisfação no trabalho e com a vida foi, ainda, utilizado o coeficiente de correlação de *Spearman*. Esta análise permitiu testar a Hipótese 6 (Existe uma relação positiva entre a satisfação na vida e a satisfação no trabalho) e a Hipótese 7 (Existe uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e valores de trabalho relacionados com a carreira).

A Tabela 14 mostra os resultados obtidos.

Tabela 14. Correlação entre valores no trabalho, satisfação no trabalho e com a vida

| Valores no trabalho | Satisfação no trabalho | Satisfação com a vida |
|------------------------|------------------------|-----------------------|
| Poder | .16* | .23*** |
| Realização | .18** | .34*** |
| Hedonismo | .20** | .34*** |
| Estimulação | .16* | .28*** |
| Auto direção | .22** | .26*** |
| Universalismo | .12 | .21** |
| Benevolência | .16* | .26*** |
| Tradição | .11 | .26*** |
| Conformismo | .20** | .31*** |
| Segurança | .15* | .21** |
| Satisfação no trabalho | | .37*** |

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$.

A Satisfação no trabalho correlacionou-se de forma positiva e estatisticamente com todas as dimensões dos Valores de trabalho, com exceção do Universalismo e da Tradição, com valores de correlação que variam entre $\rho = .15$; $p = .034$ (Segurança) e $\rho = .22$; $p = .002$ (Auto direção). Os resultados mostram que quanto mais elevados são os valores de trabalho Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Auto direção, Benevolência, Conformismo e Segurança, maior é a Satisfação no trabalho.

A Satisfação com a vida correlacionou-se de forma positiva e estatisticamente com todas as dimensões dos Valores de trabalho e com a Satisfação no trabalho, com valores de correlação que variam entre $\rho = .21$; $p = .003$ (Universalismo e Segurança) e $\rho = .37$; $p < .001$ (Satisfação no trabalho). Os resultados mostram que quanto mais

elevados são os valores de trabalho Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Auto direção, Universalismo, Benevolência, Tradição, Conformismo e Segurança e quanto maior é a Satisfação no trabalho, maior é a Satisfação com a vida.

Os resultados confirmam tanto a Hipótese 6 como a Hipótese 7.

3.5. Regressão

A fim de averiguar se a Satisfação com a Vida é influenciada pelas dimensões, da medida de Valores de trabalho e pela satisfação no trabalho foi realizada uma análise de regressão. Como preditores foram usadas todas as dimensões da medida de Valores de trabalho e a satisfação no trabalho, sendo estas as variáveis independentes.

A Tabelas 15 mostra a variância explicada e a sua significância para o modelo de regressão apurado.

Tabela 15. Coeficientes de regressão para a previsão da Satisfação com a vida

| | B | beta | t | p-value |
|------------------------|------|------|-------|---------|
| Satisfação no trabalho | .348 | .309 | 4.604 | .000 |
| Hedonismo | .751 | .281 | 4.193 | .000 |

A equação de previsão da Satisfação com a vida pode ser construída por um modelo com as dimensões Satisfação no trabalho e Hedonismo. O modelo apresenta 19% de variância explicada da variável dependente pelas variáveis independentes.

A equação é:

Satisfação com a vida = 6.848 + .348 Satisfação no trabalho + .751 Hedonismo.

Foi ainda efetuada uma regressão para previsão da Satisfação com a vida com a Satisfação no trabalho como único preditor e posteriormente outra regressão para previsão da Satisfação no trabalho com as dimensões da medida de Valores do trabalho como preditoras. As Tabelas 16 e 17 mostram os resultados obtidos.

Tabela 16. Regressão para a previsão da Satisfação com a vida a partir da Satisfação no trabalho

| | B | beta | t | p-value |
|------------------------|------|------|-------|---------|
| Satisfação no trabalho | .323 | .300 | 4.542 | .000 |

A equação de previsão da Satisfação com a vida pode ser construída por um modelo com a Satisfação no trabalho. O modelo apresenta 9% de variância explicada da variável dependente pelas variáveis independentes.

A equação é:

$$\text{Satisfação com a vida} = 16.271 + .323 \text{ Satisfação no trabalho.}$$

Tabela 17. Coeficientes de regressão para a previsão da Satisfação no Trabalho

| | B | beta | t | p-value |
|-------------|-------|-------|--------|---------|
| Conformismo | .438 | .411 | 3.776 | .000 |
| Tradição | -.169 | -.231 | -2.122 | .035 |

A equação de previsão da Satisfação no trabalho pode ser construída por um modelo com as dimensões Conformismo e Tradição. O modelo apresenta 8% de variância explicada da variável dependente pelas variáveis independentes.

A equação é:

$$\text{Satisfação no trabalho} = 20.096 + .438 \text{ Conformismo} - .169 \text{ Tradição.}$$

As variâncias explicadas obtidas são muito reduzidas, sendo o poder explicativo, destes modelos, muito reduzido.

IV

DISCUSSÃO

4.1. Discussão dos resultados

Esta investigação teve como objetivo principal proceder à análise das relações entre Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida em profissionais do sector da saúde. Destarte pretendia-se verificar se existia associação entre Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida; entre a antiguidade na empresa, os anos de experiência e o número de organizações onde trabalhou e Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida; entre a definição de objetivos de grupo ou individuais e a avaliação do desempenho e Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida. Pretendia-se, igualmente verificar se existiam diferenças entre grupos etários, entre géneros, escolaridade, estado civil e diferentes funções ao nível dos Valores de trabalho, Satisfação no trabalho e Satisfação com a vida.

Como primeira hipótese era esperado que os homens apresentassem maior satisfação com a vida e no trabalho do que as mulheres. Contudo, ao contrário do defendido por outros autores, os resultados mostraram não haver diferenças entre sexos para a satisfação no trabalho (Stacciarini e Troccoli, 2004) e com a vida (Lacruz, Emeny, Baumert, & Ladwig, 2011; McDonnell et al., 2011), infirmo a hipótese. Todavia, existem outros autores (Luzzi & Spencer, 2011; Tatsuse & Sekine, 2011), que sustentam que as diferenças entre sexos nestas duas dimensões da satisfação são controversas.

Relativamente à satisfação no trabalho Ozyurt, Hayran e Sur (2006), Schiestel (2007) e Voltmer, Rosta, Siegrist e Aasland (2011) concluíram, tal como no presente estudo, que não existem diferenças entre sexos. Por outro lado, Sibbald, Enzer, Cooper, Rout e Sutherland (2000) referiram que são as mulheres que apresentam maior satisfação com o trabalho.

Estas diferenças entre os resultados obtidos e o esperado e entre os diversos estudos podem estar relacionadas com o facto de para estabelecer a comparação entre sexos ao nível da satisfação no trabalho, esta ter de ser vista em diversas perspectivas. Por exemplo, Luzzi e Spencer (2011) mostraram que só existem diferenças entre sexos nas dimensões da satisfação com o trabalho em termos de relacionamentos com os colegas e de responsabilidade administrativa.

No caso das diferenças entre sexos ao nível da satisfação com a vida, em outros estudos realizados com profissionais da saúde (Buddeberg-Fischer et al. 2008; Klaghofer et al., 2011), foi mostrada concordância com a presente investigação, pois foi também defendido não existirem diferenças entre sexos.

Em segundo lugar, era esperado que não existissem diferenças entre os estados civis para a satisfação no trabalho, mas que os participantes com parceiro amoroso apresentassem maior satisfação com a vida. Os resultados, tal como defendido por Ozyurt, Hayran e Sur (2006) e Wang, Tao, Ellenbecker e Liu (2011), mostraram que não existissem diferenças entre os estados civis para a satisfação no trabalho, confirmando parcialmente a hipótese.

No entanto, não foi encontrado o resultado esperado de que a satisfação com a vida é superior nos participantes com parceiro (casados ou em união de facto), tal como defendido por Daig, Herschbach, Lehmann, Knoll e Decker (2009) e Tyssen, Hem, Gude, Gronvold, Ekeberg e Vaglum (2009), não havendo diferenças entre sexos e infirmando a segunda parte da amostra. Talvez estas diferenças se devam a especificidades da amostra em questão.

Contudo os resultados mostraram que existem diferenças entre géneros ao nível dos valores de trabalho, sendo os participantes com companheiro os que apresentam valores de trabalho superiores nas dimensões Poder, Conformismo e Segurança.

Era, ainda esperado que não existissem diferenças entre os níveis de escolaridade para a satisfação no trabalho e para a satisfação com a vida. Os resultados confirmaram a terceira hipótese tal como defendido na literatura (Wang, Tao, Ellenbecker, & Liu, 2011). Os resultados mostram, no entanto, que os participantes com menores habilitações académicas apresentam valores de trabalho mais elevados em termos de benevolência, conformismo e segurança.

Com a quarta hipótese era esperado que não existisse relação entre a idade e a satisfação com a vida e entre a idade e a satisfação no trabalho. Os resultados confirmaram a hipótese ao nível da satisfação com a vida, tal como defendido por outros autores (Baird, Lucas, & Donnellan, 2010; Diener & Suh, 1998; Hamarat et al., 2002). Relativamente à satisfação no trabalho a hipótese também foi confirmada, pois não foi encontrada relação entre a idade e a satisfação no trabalho. Estes dados estão de acordo com Voltmer, Rosta, Siegrist e Aasland (2011) que concluíram que não existe relação entre a idade e satisfação no trabalho, numa amostra de médicos. Foi ainda

testado se existiam diferenças entre grupos etários (quadro não apresentado por não existir qualquer diferença estatisticamente significativa), mas não foi encontrada diferença entre os grupos etários menor que 25 anos, entre 25 e 45 anos e mais de 45 anos, como referido por outros autores (Luzzi & Spencer, 2011; Tatsuse & Sekine, 2011).

É ainda de salientar que ainda relativamente à idade, que foi encontrada uma relação direta entre a idade e os valores de trabalho Universalismo, Benevolência, Tradição e Segurança.

A quinta hipótese enunciava que era esperado que os homens apresentassem valores de trabalho superiores em termos de poder, autonomia e questões relacionadas com a carreira e que as mulheres apresentassem valores de trabalho superiores em termos de altruísmo, relações sociais e características interpessoais tal como defendido na literatura (De Cooman et al., 2008; Hagstrom & Kjellberg, 2007), contudo, não foram encontradas quaisquer diferenças entre sexos para os valores no trabalho e satisfação no trabalho e com a vida, infirmando a hipótese. Estas diferenças entre os resultados obtidos e os esperados talvez se devam ao facto de os participantes terem, na quase totalidade da amostra, profissões cuidadoras. É possível que as pessoas que tenham este tipo de profissões tenham valores sociais muito similares, independentemente do sexo, diluindo assim as diferenças entre sexos encontradas em outros tipos de amostras.

No entanto, existe outro estudo que também sustenta que não existem diferenças, numa amostra de enfermeiros, ao nível da satisfação do trabalho entre géneros (Schiestel, 2007).

No que concerne às restantes dimensões sociodemográficas, os resultados mostraram que os participantes com companheiro apresentam valores de trabalho superiores nas dimensões Poder, Conformismo e Segurança. Na mesma linha do referido por Gallie e colaboradores (1998) que defenderam que o nível de educação se relaciona positivamente com o envolvimento com o trabalho os resultados mostraram que os participantes com menores habilitações académicas apresentam Valores de trabalho mais elevados em termos de Benevolência, conformismo e segurança e que quanto mais velhos são os participantes maiores são os valores de trabalho Universalismo, Benevolência, Tradição e Segurança tal como defendido na literatura (Rowley & Feather, 1987; Gallie, White, Cheng, & Tomlinson, 1998).

Era ainda esperado, na sexta hipótese colocada, que existisse uma relação positiva entre a satisfação na vida e a satisfação no trabalho. Os resultados confirmam a hipótese, estando de acordo com a literatura precedente quer na população geral, quer em amostras de profissionais da saúde (Heller, Watson, & Ilies, 2006; Luzzi & Spencer, 2011; Nemcek & James, 2007; Oliveira, 2007; Rosta, Nylenna, & Aasland, 2009; Vanaki & Vagharseyyedin, 2009).

Por último, com a sétima hipótese era esperado que existisse uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e valores de trabalho relacionados com a carreira. Os resultados mostram que quanto mais elevados eram os valores de trabalho Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Auto direção, Benevolência, Conformismo e Segurança, maior era a Satisfação no trabalho, o que em termos gerais confirma a hipótese e está de acordo com outros estudos (Borg, Groenen, Jehn, Bilsky, & Schwartz, 2011; Gutierrez, Candela, & Carver, 2012; Hegney, Plank, & Parker, 2006; Winter, 2009), contudo, parece que não são só os valores relacionados com a carreira que estão associados à satisfação com o trabalho.

Os resultados mostraram, igualmente, que quanto mais elevados são os valores de trabalho Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Auto direção, Universalismo, Benevolência, Tradição, Conformismo e Segurança maior é a Satisfação com a vida, estando também assim associados os valores de trabalho à satisfação com a vida.

Apesar de não terem sido colocadas hipóteses neste sentido, foram também objetivos da presente investigação verificar as diferenças entre funções. Em termos de valores de trabalho, os resultados mostram que os participantes com maior conformismo eram os auxiliares de limpeza e seguranças e com menor conformismo eram os enfermeiros; que os participantes com maior satisfação no trabalho eram os médicos e técnicos de saúde e os com menor satisfação no trabalho eram os auxiliares de limpeza, seguranças e enfermeiros; e que os participantes com maior satisfação com a vida eram os médicos e com menor satisfação com a vida eram os auxiliares de limpeza e seguranças. Esta análise tinha já sido realizada entre especialidade médicas (Nylenna, Gulbrandsen, Forde e Aasland, 2005) onde os médicos de clínica geral e os psiquiatras mostraram significativamente maior satisfação com a vida do que outros médicos e que os anestesistas e os internos de medicina foram os que apresentaram menor satisfação com a vida; e entre médicos, enfermeiros, físicos e técnicos de radiologia (Sehlen et al., 2009) onde os físicos obtiveram os valores mais altos de satisfação enquanto os outros

grupos profissionais obtiveram níveis claramente inferiores sem muita diferença entre os três grupos.

Os resultados apurados vão no sentido dos resultados apresentados do Inquérito nacional aos médicos do Canadá em 2004 sobre a satisfação com a sua vida profissional atual, em que a satisfação mostrou ser superior nas especialidades associadas a melhores estilos de vida (ou seja, horas de trabalho melhores e agendas mais leves) (Baerlocher, 2006).

Os enfermeiros mostraram estar entre as funções estudadas com menor satisfação no trabalho, talvez por falta de valorização da classe quando comparados com os médicos, pois tal como referido por Wild, Parsons e Dietz (2006) os enfermeiros têm menor satisfação quando sentem não ter oportunidades de progressão profissional, quando não têm participação na investigação e na publicação de artigos e quando não pertencem a uma Comissão de enfermagem ou a um departamento de enfermagem.

Neste sentido, parece importante ainda referir que um outro estudo português revelou diferenças entre enfermeiros com funções de liderança e enfermeiros sem funções de liderança, tendo sido encontrados níveis mais baixos de satisfação com o trabalho entre os enfermeiros sem funções de liderança (Furtado, Batista, & Silva, 2011).

Foi também objetivo deste estudo atender à definição de objetivos e à avaliação de desempenho, em termos de valores de trabalho e satisfação no trabalho e com a vida.

Os resultados parecem indicar que a definição de objetivos, de forma formal, do grupo de trabalho é importante para o valor estimulação e que a definição de objetivos individuais, de forma formal, é importante para o valor estimulação e realização. Estas conclusões vão ao encontro de alguns estudos realizados para testar a eficácia da definição de objetivos (Locke, 1968; Locke, Shaw, Saari, & Latham, 1981; Tubbs, 1986).

Os resultados sugerem que a avaliação de desempenho realizada de modo formal é importante para valores superiores de realização e estimulação e para mais satisfação no trabalho. Estes dados estão de acordo com a literatura, pois conforme Marqueze e Moreno (2005) os fatores mais significantes para a insatisfação no trabalho são a falta de conhecimento sobre as oportunidades de progresso e promoção no trabalho e o modo como ocorre a avaliação da performance profissional.

No entanto há que ter em conta que, tal como defendido por Mendes e Tamayo (2001), quando o sistema de avaliação de desempenho é sentido como injusto há uma relação direta com a insatisfação no trabalho.

Os resultados mostram ainda que quanto maior é a experiência de trabalho em anos maiores são os valores de trabalho Auto direção, Universalismo, Benevolência, Tradição e Segurança e que quanto maior é a Antiguidade na atual entidade patronal maiores são os valores de trabalho Auto direção e Universalismo, não havendo relação entre a experiência e a antiguidade e a satisfação no trabalho ou com a vida, parecendo assim não serem estes os fatores mais relevantes para a satisfação.

Os resultados mostram concomitantemente que quanto maior é o número de organizações em que já trabalhou menores são os valores de trabalho Estimulação, Auto direção e Segurança e menor é a Satisfação com a vida. Os resultados parecem transmitir que os profissionais que mudam pouco de entidade patronal não só se sentem mais seguros, como seria de esperar, como também dão mais valor à estimulação no trabalho e se sentem mais satisfeitos com a vida em geral.

Conclusões

A satisfação no trabalho dos médicos e outros profissionais de saúde é um importante indicador da qualidade dos sistemas de cuidados de saúde (McKinlay & Marceau, 2011). Neste sentido, pensamos que este estudo pode ser um importante contributo para o conhecimento sobre este tema em Portugal, especialmente no que se refere aos valores de trabalho, tema menos estudado, nos termos deste estudo, em Portugal.

Pode-se concluir que existe uma relação entre satisfação no trabalho, valores de trabalho e satisfação com a vida, mas que apesar desta relação e de realmente a satisfação no trabalho e os valores de trabalho influenciarem significativamente a satisfação com a vida, por si só estas duas dimensões não explicam fortemente a satisfação com a vida.

Como limitações a este estudo podem-se apontar a recolha da amostra ter sido realizada apenas em instituições da Grande Lisboa, Évora e Porto, não se podendo

generalizar os resultados para toda a população de profissionais da saúde e o facto de se ter recolhido uma reduzida amostra de profissionais não especializados.

Podemos sugerir para estudos futuros o aumento da amostra e a recolha de dados por todo o país. Seria igualmente interessante analisar, com o aumento da dimensão da amostra, entre os médicos e entre os enfermeiros se existem diferenças entre as várias especialidades. Poderia, ainda, ser relevante verificar se existe relação entre as três dimensões mais importantes deste estudo e o modo como os profissionais consideram que são avaliados (como merecem, ou inferior ou superior ao que consideram que merecem).

Referências

- Abbott, G. N., White, F.A., & Charles, M.A. (2005). Linking values and organizational commitment: a correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 531–551.
- Alcobia, P. (2001). Atitudes e satisfação no trabalho. In J. M. Ferreira, J. Neves, & A. Caetano (Eds.). *Manual de psicossociologia das organizações*, (pp.281-306). Lisboa: McGraw-Hill.
- Alves, R. (2008). *O bem-estar subjectivo e a pratica desportiva em adolescentes da região autónoma da Madeira*. Dissertação de Doutoramento. Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.
- Baerlocher, M. O. (2006). Happy doctors? Satisfaction with professional life. *Canadian Medical Association Journal*, 8, 1079.
- Baird, B. M., Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2010). Life Satisfaction Across the Lifespan: Findings from Two Nationally Representative Panel Studies. *Soc Indic Res*, 2, 183-203.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and actions: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Berg, A. I., Hassing, L. B., McClearn, G. E., & Johansson, B. (2006). What matters for life satisfaction in the oldest-old?. *Aging and Mental Health*, 3, 257–264.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science and Medicine*, 66, 1733–1749.
- Borg, I., Groenen, P. J. F., Jehn, K. A., Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (2011). Embedding the organizational culture profile into schwartz's theory of universals in values. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 1–12.
- Buddeberg-Fischer, B., Stamm, M., Buddeberg, C., Bauer, G., Hammig, O., & Klaghofer, R. (2008). Work stress, health and satisfaction of life in young doctors. Results of a longitudinal study in Switzerland. *Deutsche Medizinische Wochenschrift*, 47, 2441-2447.
- Cantril, H. (1965). *The pattern of human concerns*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier.

- Chiavenato, I. (2002). *Recursos humanos*. São Paulo: Atlas.
- Cimete, G., Gencalp, N., & Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18, 151–158.
- Cowin, L. (2002). The effect of nurses job satisfaction on retention – an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32, 283–291.
- Curtis, E. A. (2007). Job satisfaction: a survey of nurses in the Republic of Ireland. *International Nursing Review*, 54, 92-99.
- Daig, I., Herschbach, P., Lehmann, A., Knoll, N., & Decker, O. (2009). Gender and age differences in domain-specific life satisfaction and the impact of depressive and anxiety symptoms: a general population survey from Germany. *Qual Life Res*, 6, 669-678.
- Dawis, R. (1991) Vocational interest, values and preferences. In M. Dunnette & L. Hough (Eds). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 833–871. Consulting Psychologist Press, Palo Alto, CA.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Du Bois, C., Caers, R., & Jegers, M. (2008). Freshmen in nursing: job motives and work values of a new generation. *Journal of Nursing Managment*, 1, 56-64.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In E. Diener (Ed.), *The science of well-being: The collected work of Ed Diener. Social Indicators Research Series*, 37, doi:10.1007/978-90-481-2352-6_2.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). *Findings on subjective well-being and their implications for empowerment*. Retirado a 6, Novembro, 2011, de www.siteresources.worldbank.org/intempowerment/resources/486312-1095970750368/529763-1095970803335/diener.pdf.
- Diener, E., & Suh, E. M. (1998). Subjective well-being and age: An international analysis. In K. W. Schaie & M. P. Lawton (Eds.), *Annual review of gerontology and geriatrics: Vol. 17. Focus on emotion and adult development* (pp. 304–324). New York: Springer.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: revising the adaptation theory of wellbeing. *American Psychologist*, 4, 305–314.

- Edwards, N., Kornacki, M. J., & Silversin, J. (2002). Unhappy doctors: what are the causes and what can be done? *British Medical Journal*, 324, 835–838.
- Feather, N. T., Norman, M. A., & Worsley, A. (1998). Values and valences: Variables related to the attractiveness and choice of food in different contexts. *Journal of Applied Social Psychology*, 7, 639-656.
- Fisher, C. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 753–777.
- Flanagan, N., & Flanagan, T. (2002). An analysis of the relationship between job satisfaction and job stress in correctional nurses. *Research in Nursing & Health*, 24, 282–294.
- Furtado, L. C., Batista, G., & Silva, F. J. (2011). Leadership and job satisfaction among Azorean hospital nurses: an application of the situational leadership model. *Journal of Nursing Management*, 19, 1047-1057.
- Gallie, D., White, M, Cheng, Y. and Tomlinson, M. (1998), *Restructuring the Employment Relationship*, OUP: Oxford.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Experiencing work: Values, attitudes and moods. *Human Relations*, 50, 393–416.
- Gilman, R., & Huebner, E. S. (2003). A review of life satisfaction research with children and adolescents. *School Psychology Quarterly*, 18, 192–205.
- Gutierrez, A. P., Candela, L. L., Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal Psychology*, 2, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hagstrom, T., & Kjellberg, A. (2007). Stability and change in work values among male and female nurses and engineers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 2, 143-151.

- Hamarat, E., Thompson, D., Steele, D., Matheny, K., & Simons, C. (2002). Age differences in coping resources and satisfaction with life among middle-aged, young-old, and oldest-old adults. *Journal of Genetic Psychology*, 163, 360–367.
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 4, 271–281.
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2006). The dynamic process of life satisfaction. *J Pers*, 5, 1421–1450.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Ohio: World Publishing.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hong, S. M., & Giannakopoulos, E. (1994). The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *The Journal of Psychology*, 128, 547–558.
- Hutchinson, G., Simeon, D. T., Bain, B. C., Wyatt, G. E., Tucker, M. B., & Lefranc, E. (2004). Social and health determinants of well being and life satisfaction in Jamaica. *The International Journal of Social Psychiatry*, 50, 43–53.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Isaksson, K., Johansson, G., Bellaagh, K., & Sjoberg, A. (2004). Work values among the unemployed: changes over time and some gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology*, 3, 207–214.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *The Journal of Applied Psychology*, 83, 17–34.
- Kalliath, T., & Morris, R. (2002). Job satisfaction among nurses – a predictor of burnout levels. *Journal of Nursing Administration*, 32, 648–654.
- Kang, S. M., Shaver, P. R., Sue, S., Min, K. H., & Jing, H. (2003). Culture-specific patterns in the prediction of life satisfaction: Roles of emotion, relationship quality, and self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1596–1608.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341–349.

- Kinzl, J. F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., & Benzer, A. (2005). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 94, 211-215.
- Kjeldstadli, K., Tyssen, R., Finset, A., Hem, E., Gude, T., Gronvold, N. T., Vaglum, P., et al. (2006). Life satisfaction and resilience in medical school-a six-year longitudinal, nationwide and comparative study. *BMC Medical Education*, 6, 48.
- Klaghofer, R., Stamm, M., Buddeberg, C., Bauer, G., Hammig, O., Knecht, M., & Buddeberg-Fischer, B. (2011). Development of life satisfaction in young physicians: results of the prospective SwissMedCareer Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2, 159-166.
- Korman, A. K. (1978). *Psicología de la industria e de las organizaciones*. Madrid: Marova.
- Krogstad, U., Hofoss, D., Veenstra, M., & Hjortdahl, P. (2006). Predictors of job satisfaction among doctors, nurses and auxiliaries in Norwegian hospitals: relevance for micro unit culture. *Human Resources for Health*, 4, 3.
- Lacruz, M. E., Emeny, R. T., Baumert, J., & Ladwig, K. H. (2011). Prospective association between self-reported life satisfaction and mortality: results from the MONICA/KORA Augsburg S3 survey cohort study. *BMC Public Health*, 11, 579-587.
- Lee, H., Hwang, S., Kim, J., & Daly, B. (2004). Predictors of life satisfaction of Korean nurses. *J Adv Nurs*, 6, 632-641.
- Lent, R., Singley, D., Sheu, H., Gainor, K., Brenner, B., Treistman, D., et al. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction: exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 3, 429-442.
- Lindfors, P. M., Meretoja, O. A., Toyry, S. M., Luukkonen, R. A., Elovainio, M. J., & Leino, T. J. (2007). Job satisfaction, work ability and life satisfaction among Finnish anaesthesiologists. *Acta Anaesthesiol Scand*, 7, 815-822.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.

- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette (Ed.), New York: John Wiley & Sons.
- Locke, E.A., Motowidlo, S.J., & Bobko, P. (1986) Using self-efficacy theory to resolve the conflict between goal setting theory and expectancy theory in organizational behavior and industrial/organizational psychology. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 328-338.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 1, 125-152.
- Lucena, MDS. (1992). *Avaliação de desempenho*. São Paulo: Atlas.
- Luzzi, L., & Spencer, A. J. (2011). Job satisfaction of the oral health labour force in Australia. *Australian Dentist Journal*, 56, 23-32.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach burnout inventory: Test manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety Stress & Coping*, 25, 63-78.
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30, 69-79.
- McDonnell, L. A., Riley, D. L., Blanchard, C. M., Reid, R. D., Pipe, A. L., Morrin, L. I., & D'Angelo, M. E. (2011). Gender differences in satisfaction with life in patients with coronary heart disease: physical activity as a possible mediating factor. *Journal of Behavioral Medicine*, 3, 192-200.
- McKinlay, J. B., Marceau, L. (2011). New wine in an old bottle: does alienation provide an explanation of the origins of physician discontent? *International Journal of Health Services*, 41, 301–335.
- Mehlsen, M., Platz, M., & Fromholt, P. (2003). Life satisfaction across the life course: Evaluations of the most and least satisfying decades of life. *International Journal of Aging & Human Development*, 57, 217–236.

- Melin, R., Fugl-Meyer, K. S., & Fugl-Meyer, A. R. (2003). Life satisfaction in 18- to 64-year-old Swedes: In relation to education, employment situation, health and physical activity. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 35, 84–90.
- Mendes, A. M., & Tamayo, A. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 1, 39-46.
- Meyer, J. P., Irving, G. & Allen, N. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29–52.
- Mount, M., Ilies, R. & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591–622.
- Mrayyan, M. T. (2005). Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13, 40-50.
- Mroczek, D. K., & Spiro, A. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: Findings from the veterans affairs normative aging study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 189–202.
- Nemcek, M. A., & James, G. D. (2007). Relationships among the nurse work environment, self-nurturance and life satisfaction. *J Adv Nurs*, 3, 240-247.
- Neto, F., Barros, J. H., & Barros, A. (1990). Satisfação com a vida. In L. Almeida, R. Santiago, P. Silva, O. Caetano, & J. Marques (Eds.) *Acção educativa: análise psico-social* (pp. 105-117). Leiria: ESEL/APPORT.
- Neves, J. (2001). *Aptidões individuais e teorias motivacionais*. In J. M. C. Ferreira, J. Neves, & A. Caetano. *Manual de Psicossociologia das organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Nylenna, M., Gulbrandsen, P., Forde, R., & Aasland, O. G. (2005). Unhappy doctors? A longitudinal study of life and job satisfaction among Norwegian doctors 1994-2002. *BMC Health Services Research*, 5, 44.
- Nunnally, J., 1978. *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oliveira, E. R. F. L. (2007). *Atitudes dos alunos brancos em relação a alunos negros*. Dissertação de mestrado em Relações Internacionais apresentado na Universidade Aberta.
- Ozyurt, A., Hayran, O., & Sur, H. (2006). Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *QJM*, 99, 161-169.

- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 2, 164-172.
- Prenda, K. M., & Lachman, M. E. (2001). Planning for the future: A life management strategy for increasing control and life satisfaction in adulthood. *Psychology and Aging*, 16, 206–216.
- Proctor, C. L., Linley, P. A., & Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, 10, 583–630.
- Quartsein, V., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873.
- Rabbitt, P., Lunn, M. Ibrahim, S., Cobain, M., & McInnes, L. (2008). Unhappiness, health and cognitive ability in old age. *Psychological Medicine*, 2, 229–236.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S., & Surkiss S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 1, 49–71.
- Rosta, J., Nylenna, M., & Aasland, O. G. (2009). Job satisfaction among hospital doctors in Norway and Germany. A comparative study on national samples. *Scandinavian Journal of Public Health*, 37, 503-508.
- Rowley, K. M, & Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment, *Journal of Occupational Psychology*, 60, 323-32.
- Salancik, G. & Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.
- Salancik, G. & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Schiestel, C. (2007). Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. *Journal of American Academy of Nurse Practitioners*, 19, 30-34.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). Culture, personality, and subjective well-being: Integrating process models of life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 582–593.
- Schoon, I., Hansson, L., & Salmela-Aro, K. (2005). Combining work and family life: Life satisfaction among married and divorced men and women in Estonia, Finland, and the UK. *European Psychologist*, 10, 309–319.

- Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries*. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25) (pp. 1–65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Schwartz, S., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550–562.
- Sehlen, S., Vordermark, D., Schäfer, C., Herschbach, P., Bayerl, A., Pigorsch, S., Rittweger, J., Dormin, C., Bölling, T., Wypior, H.J., Zehentmayr, F., Schulze, W., & Geinitz, H. (2009). Job stress and Job satisfaction of physicians, radiographers, nurses and physicists working in radiotherapy: A multicenter analysis by the NEGRO Quality Of Life Work Group. *Radiation Oncology*, 4, 6.
- Shanafelt, T. D., Sloan, J., & Habermann, T. (2003). The well-being of physicians. *American Journal of Medicine*, 114, 513–519.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Sibbald, B., Enzer, I., Cooper, C., Rout, U., & Sutherland, V. (2000). GP job satisfaction in 1987, 1990 and 1998: lessons for the future?. *Family Practice*, 17, 364-371.
- Siu, O. (2002). Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 40, 218–229.
- Spector, P. E. (2006). *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Stacciarini, J. M., & Troccoli, B. T. (2004). Occupational stress and constructive thinking: health and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 46, 480-487.
- Stice, B. D., & Dik, B. J. (2009). Depression among injured workers receiving vocational rehabilitation: contributions of work values, pain, and stress. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 4, 354-63.
- Strine, T. W., Chapman, D. P., Balluz, L. S., Moriarty, D. G., & Mokdad, A. H. (2008). The associations between life satisfaction and health-related quality of life, chronic illness, and health behaviors among U.S. community-dwelling adults. *Journal of Community Health*, 33(1), 40-50.
- Super, D. (1973). The career development inventory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1, 37–50.

- Tariah, H. S., Hamed, R. T., Alheresh, R. A., Abu-Dahab, S. M., & Al-Oraibi, S. (2011). Factors influencing job satisfaction among Jordanian occupational therapists: A qualitative study. *Australian Occupational Therapy Journal*, 58, 405-411.
- Tatsuse, T., & Sekine, M. (2011). Explaining global job satisfaction by facets of job satisfaction: the Japanese civil servants study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 16, 133-137.
- Tsutsui, Y., Hachisuka, K., & Matsuda, S. (2001). Items regarded as important for satisfaction in daily life by elderly residents in Kitakyushu, Japan. *Journal of UOEH*, 23, 245-254.
- Tubbs, M. (1986). Goal setting: A meta analytical examination of the empirical evidence. *Journal of Applied Psychology*, 3, 474-483.
- Tyssen, R., Hem, E., Gude, T., Gronvold, N. T., Ekeberg, O., Vaglum, P. (2009). Lower life satisfaction in physicians compared with a general population sample. A 10-year longitudinal, nationwide study of course and predictors. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44, 47-54.
- Tzeng, H., Ketefian, S. & Redman, R. (2002). Relationship of nurses assessment of organizational culture, job satisfaction and patient satisfaction with nursing care. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 79-84.
- Vanaki, Z., & Vagharseyyedin, S. A. (2009). Organizational commitment, work environment conditions, and life satisfaction among Iranian nurses. *Nursing & Health Sciences*, 4, 404-409.
- Voltmer, E., Rosta, J., Siegrist, J., & Aasland, O. G. (2011). Job stress and job satisfaction of physicians in private practice: comparison of German and Norwegian physicians. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. doi: 10.1007/s00420-011-0725-5.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2011). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x.
- Wegge, J., Schmidt, K., Parkes, C. & van Dick, K. (2007). 'Taking a sickie': Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a

- public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 77–89.
- Winefield, A. (1995). Unemployment: Its psychological costs. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 10, 169–212.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173–194.
- Wild, P., Parsons, V., & Dietz, E. (2006). Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction. *Journal of American Academy Nurse Practitioners*, 18, 544-549.
- Williams, E., Rondeau, K., Xiao, Q., & Francescutti, L. (2007). Heavy physician workloads: impact on physician attitudes and outcomes. *Health Services Management Research*, 20, 261–269.
- Wilson, B., & Crowe, M. (2008). Maintaining equilibrium: a theory of job satisfaction for community mental health nurses. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 15, 816-822.
- Winter, R. (2009). Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education. *Journal of Higher Education, Policy and Management*, 31, 121–131.
- Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing & Health*, 30, 445-458.

APÊNDICES

APÊNDICE I – PROTOCOLO

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

Caro(a) participante,

Queremos solicitar a sua colaboração para uma investigação que tem como objectivo estudar a satisfação no trabalho.

Desta forma, pedimos-lhe que leia atentamente todas as questões que lhe vão ser colocadas e responda de acordo com as indicações.

Os dados que nos vai facultar são confidenciais e anónimos, destinando-se a tratamento estatístico em grupo, pelo que pedimos que não escreva o seu nome neste questionário.

A sua participação nesta investigação é voluntária. Se, a qualquer momento do preenchimento deste questionário não quiser continuar, sinta-se à vontade para parar.

Agradecemos desde já a sua colaboração.

POR FAVOR, NÃO ESCREVA O SEU NOME NESTE QUESTIONÁRIO

Dados Sociodemográficos e da Organização

1. Sexo: Masculino ____ Feminino ____
2. Estado Civil: Solteiro(a) ____ Casado(a) / União de facto: ____
Divorciado (a) / Separado(a) ____ Viúvo ____
3. Idade: _____
4. Habilitações académicas: Até ao 4º ano ____ Até ao 6º ano ____ Até ao 9º ano ____
Até ao 12º ano ____ Bacharelato ____ Licenciatura ____ Mestrado ____
Doutoramento ____
5. Função: _____
6. Tempo de trabalho: _____ (anos)
7. Antiguidade na actual entidade patronal: _____ (anos)
8. Em quantas organizações já trabalhou? _____
9. Na sua opinião, como é que são definidos os objectivos do seu grupo de trabalho (escolha só uma opção).
 - a. Não há objectivos definidos, sabendo cada um o que tem de fazer
 - b. De forma informal através do chefe
 - c. De forma formal através de um procedimento da empresa
10. Na sua opinião, como é que são definidos os seus objectivos individuais de trabalho (escolha só uma opção).
 - a. Não tenho objectivos definidos, sabendo o que tenho de fazer
 - b. De forma informal através do chefe
 - c. De forma formal através de um procedimento da empresa
11. Na sua opinião, como é que é realizada a avaliação dos seus resultados ou do seu desempenho (escolha só uma opção).
 - a. Não há qualquer avaliação
 - b. Através da minha chefia e da forma que ela achar conveniente
 - c. De forma formal através de um procedimento da empresa

Versão Original: Schwartz, 1994.

Classifique de acordo com a escala abaixo apresentada, em função da importância que dá a cada um dos seguintes **valores no trabalho**.

| | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|---|---|------------|---|---|---------------------|----------------------------|
| Oposto aos meus valores | Nada importante | | | Importante | | | Muito importante | Extremamente importante |
| -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Poder social | | | | | | | | | |
| 2. Autoridade | | | | | | | | | |
| 3. Riqueza | | | | | | | | | |
| 4. Preservação da imagem pública | | | | | | | | | |
| 5. Reconhecimento social | | | | | | | | | |
| 6. Sucesso | | | | | | | | | |
| 7. Capacidade | | | | | | | | | |
| 8. Ambição | | | | | | | | | |
| 9. Influência | | | | | | | | | |
| 10. Inteligência | | | | | | | | | |
| 11. Ser respeitado | | | | | | | | | |
| 12. Prazer | | | | | | | | | |
| 13. Gostar da vida | | | | | | | | | |
| 14. Ser desafiador | | | | | | | | | |
| 15. Variedade | | | | | | | | | |
| 16. Excitante | | | | | | | | | |
| 17. Criatividade | | | | | | | | | |
| 18. Curiosidade | | | | | | | | | |
| 19. Liberdade | | | | | | | | | |
| 20. Escolher os seus próprios objectivos | | | | | | | | | |
| 21. Independência | | | | | | | | | |
| 22. Protecção do ambiente | | | | | | | | | |
| 23. Beleza/Estética | | | | | | | | | |
| 24. União com a natureza | | | | | | | | | |
| 25. Mente aberta | | | | | | | | | |
| 26. Justiça social | | | | | | | | | |
| 27. Sabedoria | | | | | | | | | |
| 28. Igualdade | | | | | | | | | |
| 29. Paz no mundo | | | | | | | | | |
| 30. Harmonia interior | | | | | | | | | |
| 31. Ser útil | | | | | | | | | |
| 32. Honestidade | | | | | | | | | |
| 33. Capacidade de perdoar | | | | | | | | | |
| 34. Lealdade | | | | | | | | | |
| 35. Responsabilidade | | | | | | | | | |
| 36. Amizade | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 37. Espiritualidade | | | | | | | | | |
| | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38. Estabilidade emocional | | | | | | | | | |
| 39. Significado de vida | | | | | | | | | |
| 40. Devoção | | | | | | | | | |
| 41. Partilha | | | | | | | | | |
| 42. Humildade | | | | | | | | | |
| 43. Moderação | | | | | | | | | |
| 44. Respeito pela tradição | | | | | | | | | |
| 45. Distanciamento | | | | | | | | | |
| 46. Normas da boa educação | | | | | | | | | |
| 47. Honrar gerações anteriores | | | | | | | | | |
| 48. Obediência | | | | | | | | | |
| 49. Auto-disciplina | | | | | | | | | |
| 50. Limpeza | | | | | | | | | |
| 51. Segurança nacional | | | | | | | | | |
| 52. Ordem social | | | | | | | | | |
| 53. Segurança da família | | | | | | | | | |
| 54. Reciprocidade de favores | | | | | | | | | |
| 55. Saúde | | | | | | | | | |
| 56. Sentimento de pertença | | | | | | | | | |

Versão Original: Hackman & Oldham, 1975.

Tendo em conta a **sua satisfação pessoal em relação ao seu trabalho**, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações, assinalando com um X uma das sete alternativas possíveis.

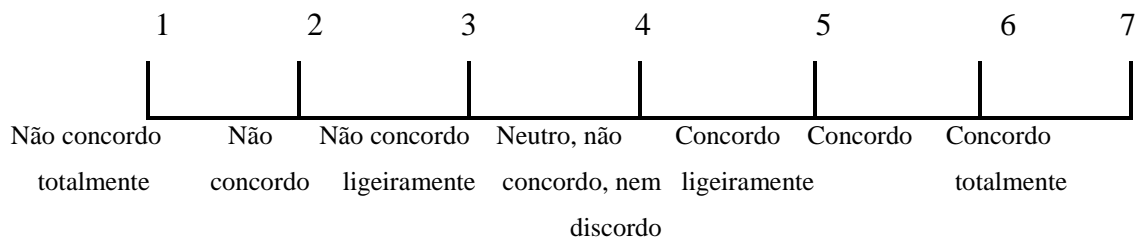
| Discordo Totalmente | Discordo Moderadamente | Discordo Ligeiramente | Não concordo, nem Discordo | Concordo Ligeiramente | Concordo Moderadamente | Concordo Totalmente |
|---------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Na generalidade, estou muito satisfeito com este trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Penso frequentemente em deixar este trabalho | | | | | | | |
| 3. Na generalidade, estou satisfeito com o tipo de tarefas que faço neste trabalho | | | | | | | |
| 4. Na minha opinião, a maioria das pessoas que têm este trabalho, ou trabalhos afins, está muito satisfeita com as tarefas que fazem | | | | | | | |
| 5. Na minha opinião, as pessoas que têm este trabalho, ou trabalhos afins, pensam frequentemente em mudar | | | | | | | |

Versão Original: Diener, 1984.

Versão Portuguesa: Neto, Barros & Barros, 1990

Em baixo seguem-se 5 afirmações com as quais pode concordar ou não. Usando a escala de 1 a 7, que se descreve seguidamente, indique a sua concordância com cada afirmação, colocando o número apropriado na linha que precede cada item. A escala de 7 pontos é a seguinte:



| | |
|---|--|
| Em muitos campos a minha vida está próxima do meu ideal. | |
| As minhas condições de vida são excelentes. | |
| Estou satisfeito com a minha vida. | |
| Até ao momento tenho alcançado as coisas importantes que quero para a minha vida. | |
| Se pudesse viver a minha vida de novo não mudaria quase nada. | |